

DE OMVANG EN IMPACT VAN INTRA-EU DETACHERING OP DE BELGISCHE ECONOMIE

Met een specifieke focus op de
bouwsector

Frederic De Wispelaere & Jozef Pacolet

KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

DE OMVANG EN IMPACT VAN INTRA-EU DETACHERING OP DE BELGISCHE ECONOMIE

Met een specifieke focus op de bouwsector

Frederic De Wispelaere & Prof. dr. Jozef Pacolet

Onderzoek met de steun van het ACV-Mecenaatkrediet NBB

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

D/2017/4718/008 – ISBN 9789055506224

© 2017 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoud

Lijst afkortingen	5
Vademecum	7
Lijst tabellen	9
Lijst figuren	13
1 Inleiding	15
1.1 Afbakening van het begrip intra-EU detachering	15
1.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksmethodologie	18
1.2.1 Inzake omvang en profiel van intra-EU detachering	18
1.2.2 Inzake huidige impact, met een specifieke focus op de bouwsector	19
1.2.3 Inzake de frauduleuze dimensie van intra-EU detachering	20
2 Omvang en profiel van intra-EU detachering in België	21
2.1 Omvang en profiel van intra-EU detachering binnen de EU	21
2.2 Omvang van intra-EU detachering in België	22
2.3 Profiel van intra-EU detachering in België	27
2.3.1 Naar sector van tewerkstelling van de gedetacheerde	28
2.3.2 Naar zendende Lidstaat van de gedetacheerde	29
2.3.3 Naar nationaliteit van de gedetacheerde	31
2.3.4 Naar woonplaats van de gedetacheerde	33
2.3.5 Naar statuut van de gedetacheerde	34
2.3.6 Naar gemiddelde detacheringsduur	36
2.3.7 Naar werkgever van de gedetacheerde	37
2.3.8 Naar klanten van de gedetacheerde	39
3 De huidige impact van intra-EU detachering, met een specifieke focus op de bouwsector	45
3.1 Impact van intra-EU detachering op de Belgische economie	45
3.2 Impact van intra-EU detachering op de Belgische bouwsector	47
3.2.1 Huidig economisch klimaat	47
3.2.2 Impact op de totale werkgelegenheid en het werkvolume naar sub-sector: overall jobverdringend of toch aanvullend?	49
3.2.3 Impact op andere parameters dan de werkgelegenheid: toch niet zo dramatisch voor de sector?	63
3.2.4 Bedrijfseconomisch profiel van de klanten die beroep doen op intra-EU detachering: een duale werkgeversmarkt?	71
3.3 Op zoek naar mogelijke oorzaken voor het toenemende gebruik van detachering	75
3.3.1 Verschillen in arbeidskost uitvergroot door Europese wetgeving?	75
3.3.2 Andere mogelijke oorzaken: de vraag naar meer arbeidsflexibiliteit en het tekort aan binnenlandse arbeidskrachten	79
4 De frauduleuze dimensie van detachering	83
4.1 Afbakening van de begrippen	83
4.1.1 Sociale (en fiscale) fraude (en ontwijking)	83
4.1.2 Deloyale of oneerlijke concurrentie	83
4.1.3 Detacheringsfraude	84
4.1.4 Sociale dumping	84

4.2	Vergelijking fraudegevoeligheid van detachering t.o.v. binnenlandse loon- en arbeidsvoorwaarden	86
4.2.1	Situatie voor de bouwsector	86
4.2.2	Op basis van algemene controleresultaten sociale inspectiediensten	88
5 Enkele aanbevelingen		93
- BIJLAGEN -		95
	bijlage 1 Het meten van de binnenlandse werkgelegenheid: methodologisch kader	97
Referenties		101

Lijst afkortingen

BBP	Bruto Binnenlands Product
COVRON	Controle Vreemde Ondernemingen
CRB	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
DIMONA	Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte
EU	Europese Unie
EVA	Europese Vrijhandelsassociatie
EZA	Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen
GOTOT-IN	GrensOverschrijdende Tewerkstelling – Occupation Transfrontalière
LIMOSA	Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratieonderzoek bij de Sociale Administratie
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (classificatie van de economische activiteiten in de Europese Unie)
NBB	Nationale Bank van België
PC	Paritair Comité
PD	Portable Document
p.p.	Procentpunt
RSVZ	Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen
RSZ	Rijksdienst Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SI	Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid
SIOD	Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union
TSW	Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO)
VDAB	Vlaams Dienst voor Arbeidsbemiddeling

Vademecum

A1-formulier	Het A1-formulier bewijst dat men in een andere Lidstaat sociale bijdragen betaalt. Het formulier wordt uitgegeven voor detachering (op basis van Artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/2004) maar ook onder meer voor personen die in twee of meer lidstaten werkzaam zijn (zie Artikel 13 van desbetreffende Verordening), voor overeenkomsten afgesloten tussen twee of meer Lidstaten (zie Artikel 16 van desbetreffende Verordening) en voor nog andere grensoverschrijdende activiteiten.
Arbeidskrachtenenquête/ enquête naar de arbeidskrachten	Dit is een Europese sociaal-economische enquête bij de huishoudens met als voornaamste doelstelling de populatie (vanaf 15 jaar) op te delen in drie exhaustieve en onderscheiden groepen (namelijk tewerkgestelde personen, werklozen, en niet-actieve personen), en over elk van deze categorieën beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken. De steekproef in België bevat 15 000 huishoudens per kwartaal, waarvan er 12 000 effectief bevraagd kunnen worden. Dit levert op jaarbasis informatie op over de arbeidsmarktsituatie van 90 000 inwoners van België van 15 jaar en ouder.
Arrondissementscel	De arrondissementscel is een orgaan binnen de SIOD dat per gerechtelijk arrondissement is opgericht en wordt voorgezeten door een arbeidsauditeur. In elke cel zetelen vertegenwoordigers van de inspectiediensten van de RVA, RSZ, SI en TSW. Verder zijn ook de FOD Financiën, het parket van de procureur des Konings en de federale Politie vertegenwoordigd. De cel heeft als kernopdracht de controles op de naleving van de verschillende sociale wetgevingen in verband met illegale arbeid en de sociale fraude te organiseren en te coördineren.
Asymmetrische schok	Een gebeurtenis die landen verschillend zal beïnvloeden.
Bel-first	Bel-first bevat uitgebreide informatie over bedrijven in België en Luxemburg. Het omvat Belgische ondernemingen met neerleggingsplicht van rekeningen bij de balanscentrale van de NBB, andere economische entiteiten (zelfstandigen, kleine verenigingen zonder winstoogmerk, ...) en eveneens de voornaamste Luxemburgse ondernemingen. Financiële gegevens van bedrijven in gedetailleerd formaat (balans en resultatenrekening) alsook gegevens over het aantal werknemers die zij tewerkstellen zijn beschikbaar.
BBP	Dit is de marktwaarde van alle goederen en diensten die op één jaar tijd worden geproduceerd in een land.
Detachering	De situatie waarbij een werkgever gevestigd buiten het Belgisch grondgebied (zendende Lidstaat) werknemers naar België (ontvangende Lidstaat) stuurt om er een bepaalde tijd te werken. Ook een zelfstandige kan zichzelf detacheren.
DIMONA	DIMONA (Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte) is het elektronische bericht waarmee de werkgever iedere indiensttreding en uitdiensttreding van een werknemer aangeeft bij de RSZ of de DIBISS. De DIMONA-aangifte is verplicht voor alle werkgevers uit de publieke en de private sector.
DynaM	DynaM is samenwerkingsproject tussen de RSZ en HIVA-KU Leuven die de bewegingen op de arbeidsmarkt in kaart brengt die verborgen blijven achter nettostatistieken. Drie thema's staan centraal: de start en stopzetting van ondernemingen als werkgever; de creatie en vernietiging van banen en de in- en uitstroom van werknemers.
EU-15 Lidstaten	België, Nederland, Frankrijk, Duitsland, Luxemburg, Portugal, Spanje, Italië, Verenigd Koninkrijk, Ierland, Oostenrijk, Denemarken, Zweden, Finland en Griekenland.

EU-13 Lidstaten	Kroatië, Roemenië, Bulgarije, Polen, Estland, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Tsjechië, Litouwen, Letland, Cyprus en Malta.
EVA	Zwitserland, Noorwegen, IJsland en Liechtenstein.
Exploitatieoverschot	Het bruto exploitatieoverschot vormt het inkomen van ondernemingen: dit begrip is veel ruimer dan de winst van ondernemingen of het inkomen van de zelfstandigen ook de afschrijvingen, de kosten voor kapitaal (leningen, ...) en de niet productgebonden belastingen zijn erin opgenomen.
GOTOT-IN	In de databank 'GOTOT-IN' worden de ontvangen A1-formulieren door België geregistreerd.
Knelpuntberoep	Het gaat hier om vacatures die moeilijker ingevuld geraken dan andere.
LIMOSA	De LIMOSA-meldingsplicht voorziet sinds 1 april 2007 in een voorafgaandelijke elektronische melding van gedetacheerde werknemers en zelfstandigen naar België. Als ontvangstbewijs van de melding zal per gedetacheerde die hier aan het werk gaat voor een bepaalde periode een formulier 'LIMOSA-1' afgeleverd worden.
Loonwig	Het verschil tussen de loonkosten voor de werkgever en het nettoloon dat de werknemer ontvangt.
Ondernemingsnummer	Om zich te identificeren ten aanzien van de overheid moeten ondernemingen gebruik maken van hun ondernemingsnummer en/of vestigingseenheidsnummer. Elke onderneming en haar vestigingseenheden moeten ingeschreven worden in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO). Deze verplichting geldt zowel voor eenmanszaken als voor vennootschappen en is van toepassing ongeacht of men de activiteit in hoofdberoep of bijberoep uitoefent.
Ontvangende Lidstaat	Lidstaat waarin de gedetacheerde tijdelijk wordt tewerkgesteld.
SIOD	De Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) is een afzonderlijke dienst die rechtstreeks afhangt van de Ministers van Werk, Sociale Zaken, Justitie, van de Minister bevoegd voor de zelfstandigen en van de Staatssecretaris voor de Coördinatie van de fraudebestrijding. De SIOD ondersteunt de federale sociale inspectiediensten in hun strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude in en buiten de arrondissementscellen.
Toegevoegde waarde	Omzet min de waarde van de gekochte grond- en hulpstoffen en de diensten van derden.
Verdringing	Daling van de binnenlandse werkgelegenheid/werknemers terwijl het aantal inkomende gedetacheerde personen toeneemt.
Zendende Lidstaat	Lidstaat waar de gedetacheerde sociaal verzekerd is (deze Lidstaat zal het A1-formulier uitgeven).

Lijst tabellen

Tabel 2.1	Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen naar België, aantal unieke werkgevers en aantal unieke klanten op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2011-2015	24
Tabel 2.2	Evolutie aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen naar België, naar de 8 belangrijkste Lidstaten, 2011-2015, LIMOSA, totale economie en bouwsector	26
Tabel 2.3	Aantal intra-EU gedetacheerden naar België, <i>naar sector van tewerkstelling</i> , op basis van LIMOSA, 2015	29
Tabel 2.4	Aantal intra-EU gedetacheerden naar België, <i>naar zendende Lidstaat</i> , op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2015	31
Tabel 2.5	Aantal intra-EU gedetacheerden naar België, <i>naar nationaliteit</i> , op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2015	33
Tabel 2.6	Aantal intra-EU gedetacheerden naar België, <i>naar statuut</i> , op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2015	35
Tabel 2.7	Aantal intra-EU gedetacheerden naar België, <i>opdeling naar al of niet interim</i> , op basis van LIMOSA, 2015	36
Tabel 2.8	Aantal unieke werkgevers, <i>naar zendende Lidstaat</i> , op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2015	38
Tabel 2.9	Gemiddeld aantal gedetacheerden per werkgever, <i>naar zendende Lidstaat</i> , op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2015	39
Tabel 2.10	Aantal unieke klanten, <i>naar zendende Lidstaat</i> , op basis van LIMOSA, 2015	40
Tabel 2.11	Opdeling klanten met een ondernemingsnummer, belangrijkste sub-sectoren (NACE 5-digit) (top 10), % t.o.v. totaal aantal gekende klanten en door hen ontvangen gedetacheerde personen actief in de bouwsector, op basis van LIMOSA en Bel-first, 2015	41
Tabel 2.12	Opdeling klanten met een ondernemingsnummer, bouwsector (NACE 41-43), % t.o.v. totaal aantal gekende klanten en door hen ontvangen gedetacheerde personen actief in de bouwsector, op basis van LIMOSA en Bel-first, 2015	42
Tabel 2.13	Opdeling klanten met een ondernemingsnummer, belangrijkste Paritaire Comités, % t.o.v. totaal aantal gekende klanten en door hen ontvangen gedetacheerde personen actief in de bouwsector, op basis van LIMOSA en Bel-first, 2015	43
Tabel 2.14	Opdeling klanten met een ondernemingsnummer, naar ondernemingsgrootte, % verdeling, op basis van LIMOSA en Bel-first, 2015	43
Tabel 2.15	Opdeling klanten met een ondernemingsnummer, naar toegevoegde waarde, % verdeling, op basis van LIMOSA en Bel-first, 2015	44
Tabel 3.1	Aandeel van intra-EU detachering in totale werkgelegenheid in de Belgische economie, 2011-2015	46
Tabel 3.2	Samenstelling van de binnenlandse werkgelegenheid in de bouwsector, % opdeling naar nationaliteit, 2015	51
Tabel 3.3	Aantal starters als zelfstandige, % opdeling naar nationaliteit, 2005-2014	51
Tabel 3.4	Evolutie van de binnenlandse werkgelegenheid in de bouwsector, 2008-2015	53

Tabel 3.5	Evolutie van de in- en uitstroom van het aantal werknemers in de bouwsector, juni 2006-juni 2014	53
Tabel 3.6	Jobdynamiek gecreëerd door werkgevers actief in de bouwsector, juni 2006-juni 2014	54
Tabel 3.7	Aandeel van intra-EU detachering in totale werkgelegenheid in de Belgische bouwsector, 2011-2015	55
Tabel 3.8	Verdringing van de binnenlandse tewerkstelling in de Belgische bouwsector door intra-EU detachering, 2010-2015	57
Tabel 3.9	Evolutie van het aantal binnenlandse werknemers in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014	59
Tabel 3.10	Procentueel aandeel sub-sector in totale bouwsector, opdeling binnenlandse werknemers en gedetacheerde personen, indicator impact van detachering op binnenlandse tewerkstelling	61
Tabel 3.11	Import van diensten naar de Belgische bouwsector, naar meest voorkomende Lidstaten, in miljoenen euro en procentueel aandeel, 2011-2014	62
Tabel 3.12	Import van diensten naar de Belgische bouwsector, naar meest voorkomende Lidstaten, Gemiddelde uitgave per uniek gedetacheerde persoon, 2014	62
Tabel 3.13	Aandeel import van diensten naar de Belgische bouwsector als percentage in totale personeelskosten en toegevoegde waarde, 2010-2014	63
Tabel 3.14	Evolutie van het aantal ondernemingen in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014	64
Tabel 3.15	Aantal ondernemingen, oprichtingen en schrappingen in de bouwsector, naar werknemersklasse, 2015	65
Tabel 3.16	Evolutie van de socialezekerheidsbijdragen in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014	66
Tabel 3.17	Evolutie van de omzet in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014	68
Tabel 3.18	Evolutie van de toegevoegde waarde in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014	69
Tabel 3.19	Evolutie van het aandeel van de toegevoegde waarde in de omzet in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014	70
Tabel 3.20	Evolutie van het exploitatieoverschot in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014	71
Tabel 3.21	Evolutie bedrijfseconomische parameters van klanten die gebruik hebben gemaakt van gedetacheerde personen actief in de bouwsector, totaal aantal klanten en selectie klanten die ressorteren onder PC 124	72
Tabel 3.22	Evolutie bedrijfseconomische parameters van klanten die gebruik hebben gemaakt van gedetacheerde personen actief in de bouwsector, selectie klanten actief in de bouwsector	73
Tabel 3.23	Jobverdringing bij klanten die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector en die in 2015 geen binnenlandse werknemers tewerkstelden, totaal en selectie klanten onder PC 124	73
Tabel 3.24	Percentage Belgische ondernemingen die gekend zijn als klant voor gedetacheerde personen actief in de bouwsector, die onder het PC 124 en NACE 41-43 ressorteren en die ingeschreven zijn als aannemer, N=22 507	74
Tabel 3.25	Percentage Belgische ondernemingen die gekend zijn als klant voor gedetacheerde personen actief in de bouwsector, die onder het PC 124 en NACE 41-43 ressorteren en die ingeschreven zijn als aannemer, N=22 507	75
Tabel 3.26	Heffing parafiscale bijdragen van gedetacheerde personen naar België, bevoegdheid	78

Tabel 3.27	Evolutie betalingen uitzendarbeid in de bouwsector en vergelijking met de personeelskosten in de bouwsector, 2008-2014	80
Tabel 4.1	Controles en resultaten uitgevoerd door de arrondissementscellen binnen SIOD, bouwsector, 2012-2015	88
Tabel 4.2	Resultaten controles van buitenlandse en Belgische ondernemingen door de Sociale Inspectie, 2012-2014	89
Tabel 4.3	Controles en resultaten uitgevoerd door de Sociale Inspectie op aangifte in LIMOSA, 2013-2014	90
Tabel 4.4	Resultaten controles buitenlandse bedrijven uitgevoerd door COVRON binnen TSW, 2013-2014	91

Lijst figuren

Figuur 1.1	Toepasbare wetgeving bij intra-EU arbeidsmobiliteit	16
Figuur 2.1	Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen naar België, 2011-2015	25
Figuur 3.1	Aandeel van intra-EU detachering in totale werkgelegenheid in de Belgische economie, 2011-2015	46
Figuur 3.2	Aandeel in het BBP per bedrijfstak, bruto toegevoegde waarde per bedrijfstak, op basis van lopende prijzen, 2015	48
Figuur 3.3	Bruto toegevoegde waarde totale economie en bouwsector, % wijziging t.o.v. jaar voordien, 2007-2015	48
Figuur 3.4	Investeringen in de bouwsector, % wijziging t.o.v. jaar voordien, 2009-2017	49
Figuur 3.5	Aandeel van intra-EU detachering in totale werkgelegenheid in de Belgische bouwsector, 2011-2015	56
Figuur 3.6	Netto-evolutie binnenlandse tewerkstelling en uniek gedetacheerde personen in de bouwsector, 2011-2015	58
Figuur 3.7	Loonwig voor alleenstaande zonder kinderen met een brutoloon gelijk aan 67% van het gemiddelde loon, België t.o.v. 10 belangrijkste zendende Lidstaten op basis van LIMOSA, 2015	78

1 | Inleiding

De heersende perceptie in België t.o.v. detachering, en meer specifiek detachering in de bouwsector, is vandaag eerder negatief aangezien het zou leiden tot jobverdringing, sociale dumping en fraude (zie ook CRB, 2015). Tegelijk bestaat het risico dat bij bijkomende overheidsinvesteringen in de bouwsector om zo de economie verder aan te zwengelen (Keynesiaans beleid) een deel van de bijkomende binnenlandse jobs en toegevoegde waarde verloren zal gaan door detachering of dus door de import van diensten vanuit het buitenland. De roep naar aanpassingen is dan ook groot. In dat opzicht remedieert het recente voorstel van herziening van de Detacheringsrichtlijn 96/71/EG en van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van socialezekerheidsstelsels door de Europese Commissie een aantal bekommernissen van de ontvangende Lidstaten, waaronder België. Onlangs werden door de Belgische stakeholders ook een aantal maatregelen voorgesteld om ‘sociale dumping’ in de bouwsector tegen te gaan en diende tegen juni 2016 de Handhavingsrichtlijn geïmplementeerd te zijn in de nationale wetgeving. Desalniettemin mag men het kind met het badwater niet weggooien. Een aantal voordelen van detachering worden immers onderbelicht. Detachering kan o.a. de convergentie tussen Lidstaten bevorderen of optreden als stabilisator wanneer zich een economische schok voordoet binnen de Europese Monetaire Unie (HRW, 2015; De Wispelaere & Pacolet, 2015b; 2016a). Dit zijn eerder voordelen voor de zogenaamde ‘zendende Lidstaten’. Maar ook voor de zogenaamde ‘ontvangende Lidstaten’ biedt detachering voordelen, in hoofdzaak als zich een tekort aan binnenlandse arbeidskrachten of een nood een hogere arbeidsflexibiliteit voordoet (Ismeri, 2012). Maar het zal ook een invloed hebben op de competitiviteit tussen ondernemingen (en dus niet enkel tussen werknemers - zie de discussie over jobverdringing) en daardoor ook (gedeeltelijk) op de prijs waartegen goederen en diensten worden aangeboden, of dat mag men toch veronderstellen.

Dit rapport met de steun van het ACV-Mecenaatkrediet NBB¹ rapporteert beschikbare Europese en nationale beschikbare evidentie omtrent de omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie. Aangezien detachering zich voornamelijk manifesteert in de bouwsector, zal in hoofdzaak op deze sector gefocust worden. Gezien de complexiteit van dit onderwerp zal het begrip ‘detachering’ eerst toegelicht worden in dit inleidende hoofdstuk. Vervolgens zullen ook de onderzoeksvragen en de methodologie verder besproken worden. *Hoofdstuk 2* zal ingaan op de omvang en het profiel van intra-EU detachering in België en *Hoofdstuk 3* op de impact, met een specifieke focus op de bouwsector. De (mogelijke) frauduleuze dimensie van detachering wordt vervolgens besproken in *Hoofdstuk 4*. Ten slotte worden enkele aanbevelingen geformuleerd.

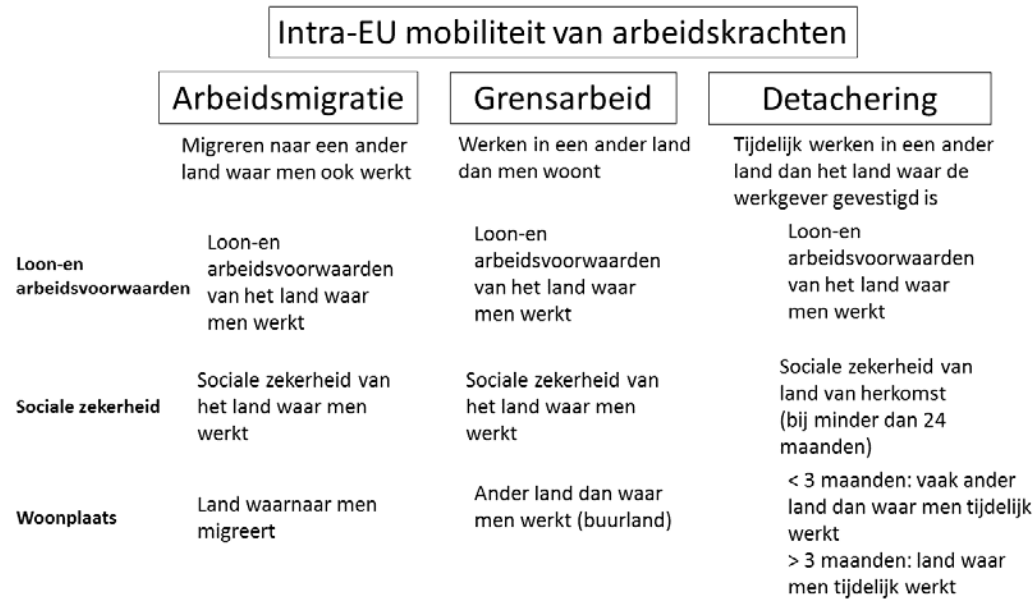
1.1 Afbakening van het begrip intra-EU detachering

Arbeidsmobiliteit binnen de EU kan drie vormen aannemen welke het resultaat zijn van het vrij verkeer van werknemers (Artikel 45 TFEU), vrijheid van vestiging (Artikel 49 TFEU) en het vrij verichten van diensten (Artikel 56 TFEU) (*Figuur 1.1*). Er is grensarbeid en seizoensarbeid, waarbij men in de ene Lidstaat woont en in de andere werkt. Men kan migreren van de ene Lidstaat naar de andere.

¹ Wij danken het ACV dat zij middelen van het ACV-Mecenaatkrediet heeft aangereikt om een actuele en gedetailleerde schets te maken van de impact van detachering op de Belgische economie in België. Op basis van dit rapport worden twee synthesebijdragen gepubliceerd in De Gids op Maatschappelijk Gebied (zie De Wispelaere & Pacolet, 2016d; De Wispelaere & Pacolet, 2017).

Of men kan tijdelijk door de werkgever naar een andere Lidstaat gestuurd worden om daar diensten te presteren. Dat laatste heet dan detachering.

Figuur 1.1 Toepasbare wetgeving bij intra-EU arbeidsmobiliteit



Bron Eigen figuur

Er dient hierbij een onderscheid gemaakt te worden tussen sociaalrechtelijke (Verordening (EG) nr. 883/2004)² en arbeidsrechtelijke detachering (Richtlijn 96/71/EG).^{3 4}

Verordening (EG) nr. 883/2004 bepaalt welke socialezekerheidswetgeving van toepassing is in een grensoverschrijdende situatie. Hierbij gaat de Verordening uit van het ‘werklandbeginsel’ waarbij in regel de socialezekerheidswetgeving van de Lidstaat waar de werknemer effectief zijn werkzaamheden verricht van toepassing is. Detachering vormt echter een uitzondering op dit principe aangezien de socialezekerheidswetgeving van de Lidstaat waar de persoon gewoonlijk werkt van toepassing blijft voor een periode van maximum 24 maanden. Artikel 12 (1) stelt immers dat *“Degene die werkzaamheden in loondienst verricht in een lidstaat voor rekening van een werkgever die daar zijn werkzaamheden normaliter verricht, en die door deze werkgever wordt gedetacheerd om voor zijn rekening werkzaamheden in een andere Lidstaat te verrichten, onderworpen blijft aan de wetgeving van de eerstbedoelde Lidstaat, mits de te verwachten duur van die werkzaamheden niet meer dan vierentwintig maanden bedraagt en de betrokkene niet wordt uitgezonden om een ander te vervangen.”*⁵ De gedetacheerde persoon naar België is dus niet aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen, maar wel aan deze van zijn of haar zendende Lidstaat. Dit betekent ook dat hij of zij sociale bijdragen betaalt op het niveau van de zendende Lidstaat en deze bijdragen dus verschillen met die in België.

² Basisverordening (EG) nr. 883/2004 van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en implementatie-verordening 987/2009 van 16 september 2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels.

³ Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

⁴ Zie Jorens, 2007 voor een gedetailleerde bespreking van het fenomeen detachering.

⁵ Maar aangezien het concept van detachering verschilt tussen Richtlijn 96/71/EG en Verordening (EG) nr. 883/2004 kunnen personen ook gedetacheerd zijn op basis van Artikels 13 en 16 van de Verordening. De duur van detachering van deze personen kan dan langer zijn dan max. 24 maanden.

In Richtlijn 96/71/EG (de Detacheringsrichtlijn) wordt het begrip ‘detachering’ niet gehanteerd maar wel het begrip ‘terbeschikkingstelling’. Onder ‘ter beschikking gestelde werknemer’ wordt verstaan, *“iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt op het grondgebied van een Lidstaat die niet de Staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt”* (Artikel 2). Daarnaast bepaalt de Detacheringsrichtlijn een ‘harde kern’ van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, die in de ontvangende Lidstaat in acht moet worden genomen bij het detacheren van werknemers om tijdelijk werk uit te voeren op het grondgebied van de Lidstaat waar de diensten worden verricht. Gedetacheerde zelfstandigen vallen niet onder deze Richtlijn. Deze Richtlijn werd omgezet naar Belgisch recht via de wet van 5 maart 2002.⁶ Hierbij werd geopteerd voor een ruime omzetting in Artikel 5, §1 van desbetreffende wet door geen opsomming te maken van een ‘harde kern’ alsook door zich niet te beperken tot enkel de algemeen verbindend verklaarde cao’s in de bouwsector zoals de Richtlijn wel doet. Hier stelt het artikel: *De werkgever die in België een ter beschikking gestelde werknemer tewerkstelt, is ertoe gehouden, voor de arbeidsprestaties die er worden verricht, de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden na te leven die bepaald worden door wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk betengeld worden. Onder loonvoorwaarden wordt verstaan de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de bijdragen aan aanvullende bedrijfspensioenregelingen. De toeslagen die rechtstreeks verbonden zijn aan de terbeschikkingstelling worden beschouwd als deel uitmakend van de loonvoorwaarden, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding.*⁷ Op 8 maart 2016 werd een herziening van de Detacheringsrichtlijn door de Europese Commissie voorgesteld, die in Hoofdstuk 3 kort zal besproken worden.

Maar ook fiscaalrechtelijk zal het detacheren van personen natuurlijk gevolgen hebben, via de zogenaamde ‘183-dagenregel’.⁸ Als men minder dan 183 dagen in België werkt, betaalt de gedetacheerde werknemer belastingen in het land waar de werkgever is gevestigd. Werkt men meer dan 183 dagen in België dan is de gedetacheerde werknemer verplicht om personenbelastingen te betalen in België. Bovenstaand sociaal-, arbeids-, en fiscaalrechtelijk kader zal zonder meer implicaties hebben op de betrokken actoren (de gedetacheerde, de werkgever van de gedetacheerde werknemer, de klant die gebruikt maakt van de diensten, de werknemers en werkgevers van de ontvangende Lidstaten, de overheden van de zendende en ontvangende Lidstaten). Dit zal verder in het rapport besproken worden.

Merk ten slotte op dat een onderscheid gemaakt moet worden tussen detacheringen die al of niet langer dan 90 dagen duren. Er dient immers een verblijfsaanvraag ingediend te worden indien de detacheringsduur meer dan 90 dagen bedraagt. Ook het bewijs dat men sociaal verzekerd is in een andere Lidstaat en recht heeft op gezondheidszorg wijzigt hierdoor.⁹

In dit rapport verstaan we onder intra-EU detachering naar België: **de situatie waarbij een werkgever gevestigd buiten het Belgisch grondgebied (zendende Lidstaat) werknemers naar België (ontvangende Lidstaat) stuurt om er een bepaalde tijd te werken.** Maar zelfstandigen kunnen zichzelf natuurlijk ook detacheren. Hierbij is het ook van belang een onderscheid te maken naar het type van detachering. Deze vormen worden gedefinieerd in Artikel 1 (3) van de Detacheringsrichtlijn. Het gaat hierbij om buitenlandse ondernemingen die:

⁶ Wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot uitvoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen.

⁷ Zie ook Artikel 7, Wet van 5 maart 2002: *“De bepalingen van deze wet vormen geen beletsel voor de toepassing van arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die gunstiger zijn voor de ter beschikking gestelde werknemers.”* De zendende Lidstaat kan immers hogere lonen hanteren dan de ontvangende Lidstaat.

⁸ Zie ook Spiegel et al., 2014 voor een meer gedetailleerde bespreking.

⁹ Tijdens de eerste periode van 90 dagen volstaat een Europese Ziekteverzekeringskaart. Wanneer de woonplaats wijzigt, zal een zogenaamd S1-formulier aangevraagd moeten worden om aan te tonen dat men sociaal verzekerd is in een andere Lidstaat dan waar men woont.

- a) “een werknemer voor hun rekening en onder hun leiding op het grondgebied van een Lidstaat ter beschikking stellen, in het kader van een overeenkomst tussen de onderneming van herkomst en de ontvanger van de dienst die in deze Lidstaat werkzaam is, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat” (= grensoverschrijdende (onder)aan-neming);
- b) “een werknemer op het grondgebied van een Lidstaat ter beschikking stellen van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat” (= intra-groep detacheringen);
- c) “als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming die op het grondgebied van een Lidstaat gevestigd is of er werkzaamheden uitvoert, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen het uitzendbureau of de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat” (= grensoverschrijdende uitzendarbeit).

1.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksmethodologie

1.2.1 Inzake omvang en profiel van intra-EU detachering

1.2.1.1 Onderzoeksvragen

Om een inschatting te kunnen maken van de impact van detachering op de Belgische economie, en meer specifiek op de binnenlandse tewerkstelling, dient eerst een inschatting gemaakt te worden van het aantal gedetacheerde personen naar België. Dit niet enkel in koppen maar evenzeer in voltijdse equivalenten (VTE) door te corrigeren voor het werkvolume. Maar ook over het profiel van de gedetacheerde personen (*Waar zijn ze sociaal verzekerd?; Zijn ze werknemer of zelfstandige?; Waar wonen ze?; Wat is hun nationaliteit?; In welke sector worden ze tewerkgesteld?; Hoelang is hun gemiddelde detachingsduur?; ...*) alsook van hun werkgevers en (Belgische) gebruikers/klanten is meer informatie meer dan wenselijk.

1.2.1.2 Onderzoeksmethodologie

Zowel op Europees als op Belgisch niveau worden gegevens verzameld die een beeld geven over de omvang en het profiel van intra-EU detachering. Zo verzamelt de Europese Commissie jaarlijks informatie over het aantal uitgegeven A1-formulieren (vroeger was dit het zogenaamde E101-formulier en bij een verlenging van de detachingsperiode het E102-formulier).¹⁰ Het A1-formulier bewijst immers dat men in een andere Lidstaat sociale bijdragen betaalt en dient onder meer aangevraagd te worden door de werkgever wanneer werknemers naar het buitenland worden gedetacheerd. Het tellen van het aantal A1-formulieren is een eerste methode om het aantal detacheringen van en naar Lidstaten te meten. Merk wel op dat het A1-formulier niet enkel wordt uitgegeven voor detacheringen (op basis van Artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004) maar ook voor personen die in twee of meer Lidstaten werkzaam zijn (op basis van Artikel 13 Verordening (EG) nr. 883/2004), voor overeenkomsten afgesloten tussen twee of meer Lidstaten (op basis van Artikel 16 Verordening (EG) nr. 883/2004) en voor nog andere grensoverschrijdende activiteiten (bv. voor luchtvaartpersoneel). Arbeidsrechtelijk beperkt detachering zich wel niet tot Artikel 12 maar detachering kan zich evengoed voordoen onder Artikel 13.

Maar ook op Belgisch niveau worden interessante data over het aantal detacheringen naar België verzameld via GOTOT-IN (*GrensOverschrijdende Tewerkstelling – Occupation Transfrontalière*) en LIMOSA (*Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratie Onderzoek bij de Sociale Administratie*). In GOTOT-IN worden de ontvangen A1-formulieren door België geregistreerd. De LIMOSA-meldingsplicht voorziet dan weer sinds 1 april 2007 in een voorafgaandelijke melding van gedetacheerde

¹⁰ Voor de rapportering zie Pacolet & De Wispelaere, 2015; 2016.

werknemers en zelfstandigen (zie ook De Ridder et al., 2007).¹¹ Als ontvangstbewijs van de melding zal per gedetacheerde die hier aan het werk gaat een L1-formulier afgeleverd worden. Beide databanken bevatten interessante data over het aantal meldingen/ontvangen formulieren, het aantal unieke personen waarvoor een melding is gedaan of een formulier is ontvangen, de nationaliteit van de gedetacheerde, de woonplaats van de gedetacheerde, de vestigingsplaats van de werkgever van de gedetacheerde, het statuut van de gedetacheerde, de sector van tewerkstelling en de duur van detachering. Maar ook het profiel van de werkgever van de gedetacheerde persoon alsook van hun (Belgische) klanten is grotendeels gekend in LIMOSA.

In *Hoofdstuk 2* worden bovenstaande onderzoeksvragen beantwoord door eerst voor Europa een aantal vaststellingen rond het gebruik van detachering te rapporteren. Nadien zal ingegaan worden op de omvang en het profiel van intra-EU detachering in België door gebruik te maken van data uit de GOTOT-IN en de LIMOSA databanken.¹²

1.2.2 Inzake huidige impact, met een specifieke focus op de bouwsector

1.2.2.1 Onderzoeksvragen

De impact van detachering op de Belgische economie, en meer specifiek op de Belgische bouwsector blijkt mogelijks uit de evolutie van het aantal binnenlandse werkgevers en werknemers. Men veronderstelt immers dat de evolutie in eerste instantie beïnvloed zal worden door de economische context. Maar ook uit andere parameters kan de impact van detachering blijken. Daarom dient de socio-economische impact van detachering op de Belgische bouwsector uitgedrukt te worden in termen van:

- aanvulling of verdringing binnenlandse tewerkstelling;
- aanvulling of verdringing binnenlandse (onder)aannemers/ondernemingen;
- verhouding import van diensten versus personeelskosten en het exploitatieoverschot;
- betaalde socialezekerheidsbijdragen;
- omzet van de binnenlandse ondernemingen;
- toegevoegde waarde van de binnenlandse ondernemingen;
- winstgevendheid/rendabiliteit van sector.

Het veronderstelt daarom ook een gedetailleerde sectoranalyse van de bouwsector.

Gezien detachering op zich ook vraaggestuurd is (men doet immers beroep op onderaanneming of uitzendarbeid), stellen zich eveneens volgende vragen:

1. Hoeveel Belgische ondernemingen (in de bouwsector) maken gebruik van detachering?
 - a) *Doet zich een verschil voor naar grootte van de onderneming (in termen van omzet of tewerkgesteld personeel)?*
 - b) *Doet zich een verschil voor naar sub-sector?*
 - c) *Wat is het percentage Belgische werkgevers/ondernemingen (ook deze die geen werkgever zijn) die gebruik maken van detachering?*
2. Wat is de evolutie van de binnenlandse tewerkstelling bij deze Belgische ondernemingen in de bouwsector die gebruik maken van detachering?

¹¹ De reden voor de invoering van LIMOSA wordt in Deridder et al., 2007 als volgt omschreven “De recente opening van de grenzen voor personen van de nieuwe lidstaten, heeft nieuwe behoeften gecreëerd en heeft het debat rond de problematiek van de migratiestromen en van de internationale tewerkstelling nog wat meer aangewakkerd. Bovendien moest de Belgische Regering een beslissing nemen omtrent het al dan niet verlengen van een aantal overgangsmaatregelen, onder meer inzake de verplichting om voor werknemers uit deze lidstaten nog een arbeidsvergunning aan te vragen” (p. 110).

¹² Wij bedanken in het bijzonder de heer Bruno De Pauw en mevrouw Ingrid Verbeeck RSZ-Directie Internationale Betrekkingen voor de aanlevering van de data en voor hun bijkomende duiding bij de vragen die wij nadien hadden. Ook hadden wij een gesprek met de heer Marc Van Engeland en mevrouw Nathalie Hoste van Constructiv over het gebruik van de LIMOSA-data. We bedanken hen voor de interessante input en de verdere denkpistes.

1.2.2.2 Onderzoeksmethodologie

Om de impact van het aantal gedetacheerde personen naar België op de binnenlandse tewerkstelling na te gaan zullen een aantal databanken die gedetailleerde cijfers geven over de omvang en het profiel van de tewerkstelling in België geconsulteerd worden (o.a. DynaM, NBB - Belgostat, data beschikbaar bij RSZ, RSVZ en Eurostat - Enquête naar de arbeidskrachten). De cijfers over de binnenlandse tewerkstelling kunnen vervolgens geconfronteerd worden met het aantal gedetacheerden naar België geteld op basis van LIMOSA. Macro-economische parameters over de bouwsector (aantal werkgevers, omzet, toegevoegde waarde, exploitatieoverschot, personeelskosten, aankoop van goederen en diensten, betaalde socialezekerheidsbijdragen) zijn dan weer in detail gerapporteerd naar sector en sub-sectoren door Eurostat. Maar evenzeer zijn via Eurostat data beschikbaar over de import van diensten (als proxy voor detachering). Deze administratieve gegevens kunnen evenzeer aangevuld worden met de ervaringen uit de sector. In 2007 bevroegen wij de bouwsector uitgebreid over de impact van deloyale concurrentie (Pacolet & Baeyens, 2007). Daarnaast werden de constructies van deloyale concurrentie via buitenlandse tewerkstelling juridisch belicht door Jan Buelens (2007). Maar ook vandaag worden werkgevers op regelmatige basis hierover bevraagd (o.a. door de Bouwunie en de Confederatie Bouw). Ook deze ervaringen zijn van belang.

Om het gebruik van detachering door Belgische ondernemingen, hun gedetailleerde profiel en de impact op hun binnenlandse tewerkstelling, omzet en winstgevendheid te bekomen zal vooreerst gebruik gemaakt worden van LIMOSA. In de LIMOSA-meldingsplicht dient immers ook de klant (gebruiker) vermeld te worden. Door deze gegevens te koppelen aan de Bel-first databank op basis van het ondernemingsnummer van de klanten wordt vervolgens het bedrijfseconomisch profiel van de klanten verkregen (o.a. omzet, toegevoegde waarde, aantal binnenlandse werknemers, gepresteerde uren, personeelskosten). Hierdoor wordt voor de eerste maal een gedetailleerd zicht gekregen op het profiel van de klanten die gebruikmaken van detachering.

1.2.3 Inzake de frauduleuze dimensie van intra-EU detachering

1.2.3.1 Onderzoeksvragen

Het niet respecteren van loon- en arbeidsvoorwaarden in de Lidstaat van tijdelijke tewerkstelling, het niet betalen van bijdragen in de zendende Lidstaat, het niet respecteren van de detacheringsvoorwaarden, het zijn aparte dimensies van detachering. Deze problematiek van fraude heeft niets te maken met het wezen van detachering. Daarom wordt deze dimensie ook apart bekeken. De fraude-dimensie verschilt eigenlijk ook met wat onder 'sociale dumping' kan verstaan worden waardoor zich ook een afbakening van de begrippen opdringt. Maar beide fenomenen moeten wel bestreden worden. Tegelijk stelt zich de vraag of voor de bouwsector detacheringsfraude manifester aanwezig is dan andere vormen van sociale en fiscale fraude.

1.2.3.2 Onderzoeksmethodologie

Voor de afbakening en kwantificering van sociale dumping of sociale fraude via detachering zal naar de meest recente literatuur verwezen worden en aangevuld worden met de jaarverslagen van verschillende Belgische sociale inspectiediensten. Maar ook de ervaring van de sector kan in rekenschap genomen worden. Zoals reeds gesteld worden werkgevers uit de bouwsector op regelmatige basis bevraagd over de impact van deloyale concurrentie. Alsook werd recentelijk door ACV Bouw-Industrie & Energie in samenwerking met EZA een conferentie georganiseerd over sociale dumping in de bouwsector.¹³

¹³ De conferentie ging door op 16 en 17 mei 2016 onder de titel 'Social dumping in the construction industry and the role of the European social partner'.

2 | Omvang en profiel van intra-EU detachering in België

2.1 Omvang en profiel van intra-EU detachering binnen de EU

In 2015, werden binnen de EU en de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA) 2,05 miljoen A1-formulieren uitgegeven waarvan 1,49 miljoen formulieren specifiek van toepassing waren voor het detacheren van werknemers of zelfstandigen op basis van Artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 (Pacolet & De Wispelaere, 2016). Daarnaast werden 512 000 formulieren uitgegeven voor werkzaamheden in twee of meer Lidstaten (Artikel 13). Maar arbeidsrechtelijk kunnen dit ook gedetacheerde personen zijn. Ten slotte werden nog een beperkt aantal formulieren uitgegeven voor overeenkomsten afgesloten tussen twee of meer Lidstaten (Artikel 16) en voor andere activiteiten.

De toename van het aantal uitgegeven A1-formulieren over de voorbije jaren is opvallend. Zo steeg het aantal uitgegeven A1-formulieren voor detacheringen op basis van Artikel 12 jaarlijks met 7% tussen 2010 en 2015. Met een jaarlijkse groei van 25% over dezelfde periode ligt het aantal A1-formulieren uitgegeven voor werkzaamheden in twee of meer Lidstaten zelfs nog een stuk hoger.

In 2015 werden 56% van de A1-formulieren voor detacheringen op basis van Artikel 12 uitgegeven door de EU-15 Lidstaten en 44% door de EU-13 Lidstaten. Wel werden 85% van de detacheringen ontvangen door de EU-15 Lidstaten. Wat men hier vaststelt is dus niet enkel een stroom van ‘nieuwe’ naar ‘oude’ Lidstaten, iets waar detachering vaak wordt tot verengd, maar ook een stroom binnen de ‘oude’ Lidstaten. Door vervolgens de sector van tewerkstelling hieraan te koppelen wordt het beeld zelfs nog gedetailleerder. Gemiddeld 42% van de detacheringen vinden plaats in de bouwsector. Ook werden 33% van de formulieren voor detacheringen uitgegeven voor activiteiten in de dienstensector. Er doet zich evenwel een duidelijk onderscheid voor tussen de zendende EU-13 en EU-15 Lidstaten. Waar de meeste gedetacheerde personen afkomstig van een EU-13 Lidstaat werden tewerkgesteld in de industrie, waaronder dus ook de bouwsector, werden de meeste gedetacheerde personen afkomstig van een EU-15 Lidstaat juist tewerkgesteld in de dienstensector.

In absolute termen, werden de meeste A1-formulieren voor detacheringen uitgegeven door Polen, Duitsland en Frankrijk. Tegelijk werden de meeste formulieren ontvangen door Duitsland, Frankrijk en België. Maar deze absolute cijfers zeggen op zich weinig. Daarom confronteren we ze met de binnenlandse tewerkstelling in de zendende en ontvangende Lidstaat en gebruiken we liever het aantal uniek gedetacheerde personen met een A1-formulier (een persoon kan immers meerdere keren per jaar gedetacheerd zijn) of de omzetting van het aantal A1-formulieren naar voltijdse equivalenten door gebruik te maken van de gemiddelde periode van detachering (wettelijk vastgelegd op maximum 24 maanden). Op basis van het aantal uniek gedetacheerde personen per jaar kan men stellen dat detachering goed was voor ongeveer 0,4% van de EU tewerkstelling in 2015. Aangezien de gemiddelde jaarlijkse detacheringsduur minder dan 6 maanden bedraagt (gemiddelde detacheringsduur van 98 dagen * gemiddeld 1,9 keren gedetacheerd per jaar), met evenwel grote verschillen tussen de zendende Lidstaten, daalt de impact van detachering tot 0,2% van de EU-tewerkstelling in voltijdse equivalenten. Toch blijken sommige zendende en ontvangende Lidstaten een (veel) grotere impact te ervaren. Dit is onder meer het geval voor België.

2.2 Omvang van intra-EU detachering in België

Om een inschatting te maken van de omvang van het aantal intra-EU gedetacheerden naar België zal gebruik gemaakt worden van GOTOT-IN en LIMOSA. Het tellen van het aantal ontvangen A1-formulieren geregistreerd in GOTOT-IN als van het aantal LIMOSA-meldingen is een eerste methode om het aantal detacheringen naar België te meten. Het tellen van het aantal unieke personen die achter deze formulieren of meldingen schuilgaan is echter een veel betere methode om de omvang en impact van detachering te meten. Eenzelfde persoon kan immers meerdere keren per jaar gedetacheerd zijn. Hierdoor zal deze persoon ook meerdere keren gemeld zijn in LIMOSA of zal voor deze persoon meerdere A1-formulieren ontvangen zijn. Maar tegelijk kan de detachingsduur deze van het jaar van melding of uitgifte overstijgen. Het maakt dat een persoon in het jaar van melding in LIMOSA of uitgifte van het A1-formulier (jaar t) alsook in het jaar/de jaren nadien (jaar $t+1$ of zelfs langer) diensten kan hebben verricht. Ook deze personen dienen geteld te worden wil men een correcte inschatting maken van de omvang van het aantal gedetacheerden op jaarbasis. Het aantal unieke personen telt dus het aantal personen die in de loop van het jaar minstens één dag in België gewerkt hebben en daarvoor niet onderworpen waren aan het Belgische socialezekerheidsstelsel. Door het tellen van het aantal uniek gedetacheerde personen kan in *Hoofdstuk 3* ook de vergelijking gemaakt worden met het aantal binnenlandse werknemers en zelfstandigen. Maar tegelijk is ook een correctie naar werkvolume wenselijk door het aantal gedetacheerden uit te drukken in voltijdse equivalenten (VTE). Een gedetacheerde heeft immers niet noodzakelijk het volledige jaar in België gewerkt. Daarom ook dat informatie over hoe vaak en hoelang een persoon gedetacheerd is gedurende het jaar meer dan nuttig is.

In LIMOSA werden 210 815 unieke intra-EU gedetacheerde personen geregistreerd in 2015 (*Tabel 2.1 en Figuur 2.1*). Dit aantal is de voorbije jaren steeds toegenomen en is t.o.v. 2011 met 70% of met bijna 87 000 uniek gedetacheerde personen gestegen. Op basis van recente cijfers voor 2016 blijkt wel dat het aantal uniek gedetacheerde personen wat afneemt t.o.v. 2015 waarbij het aantal uniek gedetacheerde werknemers nog beperkt toeneemt maar het aantal uniek gedetacheerde zelfstandigen wel daalt.¹⁴

Het aantal geregistreerde uniek gedetacheerde personen in LIMOSA ligt opvallend hoger dan in vergelijking met deze geregistreerd in GOTOT-IN.¹⁵ Zo werden in 2015 143 045 uniek intra-EU gedetacheerde personen geregistreerd in GOTOT-IN. Dit betekent ook dat het aantal intra-EU gedetacheerde personen geregistreerd in LIMOSA ongeveer 1,5 keer hoger ligt dan deze geregistreerd in GOTOT-IN. Maar ook op basis van GOTOT-IN stelt men een sterke stijging vast van het aantal uniek gedetacheerde personen tussen 2011 en 2015. Het gaat hier dan om een stijging van 77% of 62 000 uniek gedetacheerde personen tussen 2011 en 2015. Opvallend is wel de negatieve knik voor 2014 met 13% t.o.v. het jaar voordien. De reden hiervoor ligt bij het aantal geregistreerde A1-formulieren voor Nederland. Het aantal lag immers de helft lager dan in 2013.

Enkel op basis van LIMOSA kan een opdeling gemaakt worden naar sector van tewerkstelling. Men weet immers via de aangifte in LIMOSA of de werkgever van de gedetacheerde persoon bouwactiviteiten uitvoert. Naar aanleiding van een uitspraak van het Hof van Justitie, is de LIMOSA-aangifte voor werknemers en zelfstandigen wel sterk vereenvoudigd. Hierdoor worden sinds 1 juli 2013 geen sectoren meer geregistreerd, met uitzondering van 'bouw' en 'andere sectoren'. Dit is natuurlijk een belangrijke beperking voor dit onderzoek. Als specifiek naar de bouwsector wordt gekeken, dan werden er 130 597 uniek intra-EU gedetacheerde personen geregistreerd in 2015.¹⁶ De toename van het aantal uniek gedetacheerde personen in de bouwsector ligt nog een stuk hoger dan in vergelijking

¹⁴ Gegevens verkregen van de RSZ-Directie Internationale Betrekkingen – januari 2017.

¹⁵ Ook in Frankrijk doet zich een verschil voor in het aantal ontvangen A1-formulieren t.o.v. hun nationaal registratiesysteem (Cheuvreux & Mathieu, 2016).

¹⁶ In het Jaarverslag 2015 van Constructiv alsook in het jaarverslag 2015 van de Confederatie Bouw vinden we wel een lager cijfer terug: 100 915 unieke personen waarvan 85 518 werknemers. Reden ligt wellicht bij het feit dat de afbakening van de bouwsector anders is gedefinieerd. Men zal immers merken dat niet alle 130 597 unieke werknemers onder de NACE-codes 41-43 of onder het Paritair Comité 124 vallen.

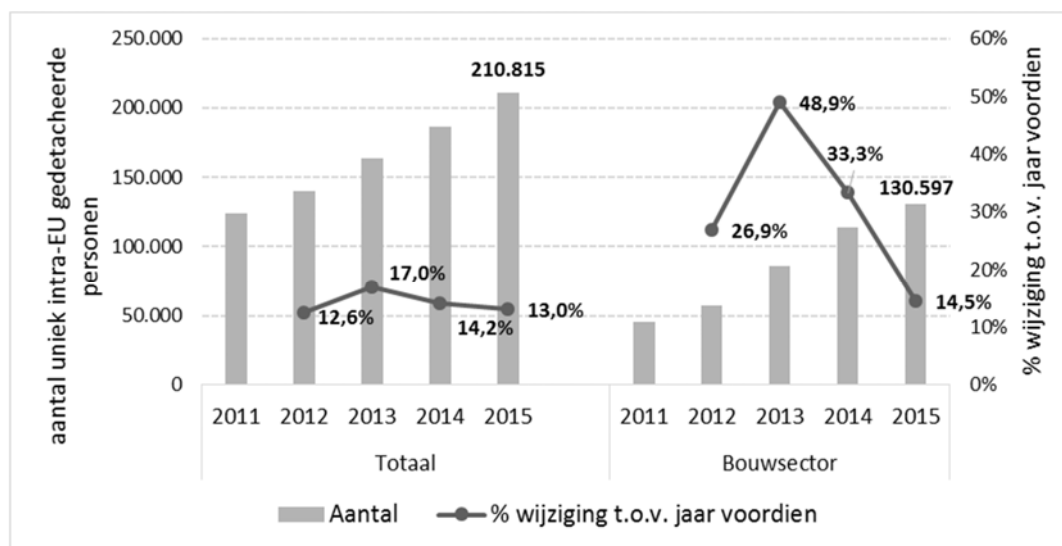
met het totale aantal. In vergelijking met 2011 werden er in 2015 maar liefst 188% meer uniek gedetacheerde personen geregistreerd in de bouwsector. Dit slaat op een toename van ongeveer 85 000 uniek gedetacheerde personen. Dit betekent ook dat de groei van detachering zich enkel nog voordoet in de bouwsector (98%, met name 85 321 t.o.v. 86 755 gedetacheerde personen), en niet meer in de andere sectoren. De sterkste toename van het aantal uniek gedetacheerde personen in de bouwsector heeft zich voorgedaan in 2013. In dat jaar steeg het aantal met bijna 50% t.o.v. het jaar voordien. Sindsdien is het aantal respectievelijk gestegen met 33% en 15%. Het aandeel van de bouwsector in het totale aantal geregistreerde uniek gedetacheerde personen is de voorbije jaren dan ook sterk toegenomen. In 2011 was nog ‘maar’ 36,5% van de uniek gedetacheerde personen naar België actief in de bouwsector. Door de sterke toename is dit procentuele aandeel met maar liefst 25,5 p.p. gestegen waardoor de bouwsector in 2015 goed was voor 62% van het aantal uniek gedetacheerde personen naar België. Niet enkel cijfers over het aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen zijn beschikbaar in LIMOSA en GOTOT-IN maar ook over het aantal (buitenlandse) werkgevers en (binnenlandse) klanten. Zo waren in LIMOSA 51 604 unieke werkgevers geregistreerd in 2015 waarvan 35 696 werkgevers actief in de bouwsector. Op basis van GOTOT-IN ligt het aantal uniek geregistreerde werkgevers wel wat lager, met name 37 330 unieke werkgevers werden geregistreerd in 2015. Tenslotte werden 26 862 unieke klanten/opdrachtgevers geregistreerd in LIMOSA voor 2015 waarvan 16 908 klanten die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector. Specifiek voor de bouw zijn niet alle bedrijven noodzakelijk actief in de bouwsector. Zij hebben ‘bouwactiviteiten’ gekocht. Het profiel van de klant wordt verder in dit rapport besproken. Net als het aantal uniek gedetacheerde personen zijn ook het aantal unieke werkgevers en het aantal unieke klanten/opdrachtgevers sterk toegenomen gedurende de voorbije jaren. Zo steeg het aantal unieke werkgevers met 142% t.o.v. 2011 en het aantal unieke klanten met 68%. Voor de bouwsector liggen deze percentages zelfs nog een stuk hoger.

Tabel 2.1 Aantal uniek infra-EU gedetacheerde personen naar België, aantal unieke werkgevers en aantal unieke klanten op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2011-2015

Databank		2011	2012	2013	2014	2015	Evolutie 2011-2015
		<u>Aantallen</u>					
		Aantal uniek gedetacheerde personen					
LIMOSA	<i>Totaal</i>	124 060	139 664	163 383	186 525	210 815	86 755
	<i>Bouwsector</i>	45 276	57 461	85 572	114 096	130 597	85 321
GOTOT-IN	<i>Totaal</i>	81 011	88 042	140 408	122 580	143 045	62 034
		Aantal unieke werkgevers					
LIMOSA	<i>Totaal</i>	21 308	24 656	35 045	41 811	51 604	30 296
	<i>Bouwsector</i>	8 085	10 491	21 141	27 676	35 696	27 611
GOTOT-IN	<i>Totaal</i>	18 377	24 478	30 870	31 455	37 330	18 953
		Aantal unieke klanten					
LIMOSA	<i>Totaal</i>	16 031	17 976	21 368	24 790	26 862	10 831
	<i>Bouwsector</i>	6 533	8 172	12 165	15 481	16 908	10 375
		<u>% wijziging t.o.v. jaar voordien</u>					
		Aantal uniek gedetacheerde personen					
LIMOSA	<i>Totaal</i>		12,6%	17,0%	14,2%	13,0%	69,9%
	<i>Bouwsector</i>		26,9%	48,9%	33,3%	14,5%	188,4%
GOTOT-IN	<i>Totaal</i>		8,7%	59,5%	-12,7%	16,7%	76,6%
		Aantal unieke werkgevers					
LIMOSA	<i>Totaal</i>		15,7%	42,1%	19,3%	23,4%	142,2%
	<i>Bouwsector</i>		29,8%	101,5%	30,9%	29,0%	341,5%
GOTOT-IN	<i>Totaal</i>		33,2%	26,1%	1,9%	18,7%	103,1%
		Aantal unieke klanten					
LIMOSA	<i>Totaal</i>		12,1%	18,9%	16,0%	8,4%	67,6%
	<i>Bouwsector</i>		25,1%	48,9%	27,3%	9,2%	158,8%
		<u>% aandeel bouwsector</u>					
% aandeel bouwsector		36,5%	41,1%	52,4%	61,2%	61,9%	25,5 p.p.
		<u>Verhouding uniek gedetacheerde personen LIMOSA versus GOTOT-IN</u>					
LIMOSA vs. GOTOT-IN		1,53	1,59	1,16	1,52	1,47	

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

Figuur 2.1 Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen naar België, 2011-2015



Bron RSZ – LIMOSA

In *Tabel 2.2* wordt het aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen opgedeeld naar vestigingsplaats van de werkgever die personen naar België heeft gedetacheerd. Enkel de 8 meest voorkomende Lidstaten worden hieronder gerapporteerd. Voor een volledig overzicht van alle EU-Lidstaten verwijzen we naar *Tabel 2.4*. De meeste intra-EU gedetacheerde personen hebben een werkgever die gevestigd is in Polen of in één van onze buurlanden. Respectievelijk 26,5% en 13,6% van de intra-EU gedetacheerde personen naar België heeft in 2015 een werkgever die gevestigd is in Nederland of Polen. Het procentuele aandeel van werkgevers gevestigd in Polen stijgt wel wanneer enkel naar de gedetacheerde personen actief in de bouwsector wordt gekeken. Respectievelijk 23,0% en 16,3% van de intra-EU gedetacheerde personen heeft dan een werkgever die gevestigd is in Nederland of Polen. Van de 130 597 uniek intra-EU gedetacheerde personen actief in de bouwsector hebben 30 064 personen een werkgever die gevestigd is in Nederland en 21 321 een werkgever die gevestigd is in Polen. Het procentuele aandeel van onze buurlanden in de bouwsector ligt ook lager dan in vergelijking voor het totaal (37% t.o.v. 47%). Dit komt door het hoge aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen actief in de bouwsector met een werkgever die gevestigd is in Polen, Portugal, Slowakije en Roemenië.

Wanneer naar de groeipercentages van de voorbije 4 jaar wordt gekeken, dan valt voor de bouwsector op dat vooral het aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen met een werkgever gevestigd in Slowakije (maal 6,4), Portugal (maal 4,7) en Frankrijk (maal 4,2) sterk is toegenomen.

Tabel 2.2 Evolutie aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen naar België, naar de 8 belangrijkste lidstaten, 2011-2015, LIMOSA, totale economie en bouwsector

Lidstaat van de werkgever	2011	2012	2013	2014	2015	Wijziging laatste 4 jaar	% aandeel 2015
<u>Aantallen</u>							
Totale economie							
Nederland	37 450	43 127	48 920	52 042	55 793	18 343	26,5%
Polen	17 203	19 696	23 546	25 903	28 689	11 486	13,6%
Duitsland	19 038	17 684	19 727	18 292	19 199	161	9,1%
Frankrijk	13 071	13 260	13 952	14 329	16 321	3 250	7,7%
Portugal	4 714	7 572	10 300	13 298	15 938	11 224	7,6%
Roemenië	3 944	5 370	7 578	9 903	12 207	8 263	5,8%
Slovakije	3 696	3 647	4 371	10 540	14 484	10 788	6,9%
Luxemburg	6 239	6 987	7 669	8 478	8 338	2 099	4,0%
Andere	18 705	22 321	27 320	33 740	39 846	21 141	18,9%
Totaal	124 060	139 664	163 383	186 525	210 815	86 755	100,0%
Bouwsector							
Nederland	12 621	16 017	23 041	28 647	30 064	17 443	23,0%
Polen	10 771	13 003	17 462	19 304	21 321	10 550	16,3%
Duitsland	3 351	3 828	6 167	7 609	7 763	4 412	5,9%
Frankrijk	1 449	1 570	3 661	5 166	6 103	4 654	4,7%
Portugal	3 070	5 684	8 734	12 036	14 386	11 316	11,0%
Roemenië	2 326	3 062	4 401	6 427	7 946	5 620	6,1%
Slovakije	1 652	1 810	2 423	6 937	10 632	8 980	8,1%
Luxemburg	2398	2238	3280	4373	4088	1 690	3,1%
Andere	7 638	10 249	16 403	23 597	28 294	20 656	21,7%
Totaal	45 276	57 461	85 572	114 096	130 597	85 321	100,0%
<u>% wijziging t.o.v. jaar voordien</u>							
Totale economie							
Nederland		15,2%	13,4%	6,4%	7,2%	49,0%	
Polen		14,5%	19,5%	10,0%	10,8%	66,8%	
Duitsland		-7,1%	11,6%	-7,3%	5,0%	0,8%	
Frankrijk		1,4%	5,2%	2,7%	13,9%	24,9%	
Portugal		60,6%	36,0%	29,1%	19,9%	238,1%	
Roemenië		36,2%	41,1%	30,7%	23,3%	209,5%	
Slovakije		-1,3%	19,9%	141,1%	37,4%	291,9%	
Luxemburg		12,0%	9,8%	10,5%	-1,7%	33,6%	
Andere		19,3%	22,4%	23,5%	18,1%	113,0%	
Totaal		12,6%	17,0%	14,2%	13,0%	69,9%	
Bouwsector							
Nederland		26,9%	43,9%	24,3%	4,9%	138,2%	
Polen		20,7%	34,3%	10,5%	10,4%	97,9%	
Duitsland		14,2%	61,1%	23,4%	2,0%	131,7%	
Frankrijk		8,4%	133,2%	41,1%	18,1%	321,2%	
Portugal		85,1%	53,7%	37,8%	19,5%	368,6%	
Roemenië		31,6%	43,7%	46,0%	23,6%	241,6%	
Slovakije		9,6%	33,9%	186,3%	53,3%	543,6%	
Luxemburg		-6,7%	46,6%	33,3%	-6,5%	70,5%	
Andere		34,2%	60,0%	43,9%	19,9%	270,4%	
Totaal		26,9%	48,9%	33,3%	14,5%	188,4%	

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

Opmerkelijk is het grote verschil tussen het aantal uniek gedetacheerde personen geteld via LIMOSA in vergelijking met deze geteld op basis van GOTOT-IN. Er zijn meerdere redenen denkbaar voor dit verschil. Vooreerst wordt onder het begrip ‘gedetacheerde werknemer’/‘detachering’ niet hetzelfde verstaan in Verordening (EG) nr. 883/2004 (sociaalrechtelijke detachering) en Richtlijn 96/71/EG (arbeidsrechtelijke detachering) waardoor verschillen kunnen optreden tussen de gedetacheerde personen geregistreerd in GOTOT-IN (sociaalrechtelijke detachering) en LIMOSA (arbeidsrechtelijke detachering). Daarnaast verschillen de nationale uitgifteprocedures van een A1-formulier¹⁷, kan men een A1-formulier met terugwerkende kracht verstrekken en stuurt de bevoegde administratie het A1-formulier niet steeds door. Maar de registratie van het aantal A1-formulieren is eerder sociaalrechtelijk bepaald terwijl de aangifte in LIMOSA eerder arbeidsrechtelijk. Er bestaat echter geen uniforme gehanteerde definitie van detachering zowel sociaal- als arbeidsrechtelijk.¹⁸ Eveneens is de LIMOSA-melding een wettelijke verplichting op straffe van administratieve of strafrechtelijke sancties. Nationale wetgeving verplicht immers in eerste instantie de werkgever om de gedetacheerde persoon te melden. Maar daarnaast dient ook degene bij wie of voor wie de werkzaamheden in België worden uitgevoerd te verifiëren of er een melding heeft plaatsgevonden en in geval van afwezigheid dit zelf te melden. De stimulans om een LIMOSA-melding te doen in vergelijking met het aanvragen van een A1-formulier ligt hierdoor dus hoger.

Wanneer het aantal meldingen/formulieren en niet het aantal unieke personen worden vergeleken dan is het verschil nog veel groter. Zo werden 3 keer meer LIMOSA-meldingen geregistreerd in 2014 dan A1-formulieren ontvangen (De Wispelaere & Pacolet, 2016d). Dit is voornamelijk het geval voor Nederland waarbij 6 LIMOSA-meldingen staan t.o.v. 1 A1-formulier (Ibid.). Het toont aan dat meerdere keren per jaar een LIMOSA-melding wordt gedaan voor één en dezelfde persoon voor een korte periode terwijl vaak maar één A1-formulier wordt uitgegeven voor een langere periode. De detachingsperiode vermeld op het A1-formulier dekt m.a.w. meerdere LIMOSA-meldingen voor een korte detachingsperiode. Het betekent ook dat een persoon voor wie een A1-formulier is uitgegeven voor een bepaalde periode, tijdens deze periode niet noodzakelijk werkelijk als gedetacheerde actief is. Hierdoor doet zich mogelijks een overschatting voor wanneer het aantal gedetacheerde personen in VTE wordt geraamd.

2.3 Profiel van intra-EU detachering in België

De data beschikbaar in de GOTOT-IN en LIMOSA databanken maken het ook mogelijk om een gedetailleerd profiel te maken van de gedetacheerde personen naar België. Zo kan een zicht bekomen worden op de Lidstaat waar de werkgever gevestigd is en waar de gedetacheerde dus sociaal verzekerd is, kan de nationaliteit en de woonplaats van de gedetacheerde verkregen worden, kan een onderscheid gemaakt worden tussen gedetacheerde werknemers en zelfstandigen alsook tussen het al of niet gebruik van uitzendarbeid, en kan ten slotte een inschatting gemaakt worden van de detachingsduur. Maar ook over de werkgevers alsook over de klanten van de gedetacheerden is meer informatie beschikbaar.

De gerapporteerde cijfers slaan op 2015. Merk hierbij op dat de aantallen een overschatting zijn van het aantal uniek gedetacheerde personen. De totalen liggen dan ook hoger dan deze gerapporteerd in bovenstaande syntheses Tabellen 2.1 en 2.2. Het kruisen van meerdere variabelen maakt immers dat een uniek persoon meerdere keren kan geteld zijn. Zo kan bijvoorbeeld één uniek persoon in de loop van het referentiejaar zowel als werknemer en als zelfstandige gemeld zijn. De gehanteerde LIMOSA-databank bestaat uit volgende variabelen: ‘land werkgever’, ‘nationaliteit werknemer’, ‘regio klant’, ‘interim’ en ‘detacheringstype’. De gehanteerde GOTOT-IN databank bestaat dan weer uit volgende variabelen: ‘land werkgever’, ‘nationaliteit werknemer’, ‘regio detachering’, ‘interim’ en

¹⁷ Zie ook Jorens & Lhernould, 2014 voor een overzicht van de procedures toegepast door de Lidstaten.

¹⁸ In het recente voorstel tot wijziging van Verordening (EG) nr. 883/2004 wordt dit wel geredigeerd (EC, 2016c).

‘detacheringstype’. Op basis van de GOTOT-IN databank is dus geen opsplitsing naar sector van tewerkstelling mogelijk.

2.3.1 Naar sector van tewerkstelling van de gedetacheerde

Op basis van *Tabel 2.1* bleek al dat het procentuele aandeel van de bouwsector in het totaal de voorbije jaar sterk is toegenomen. Zo zijn momenteel 62% van de totaal uniek gedetacheerde personen naar België actief in de bouwsector. Op basis van cijfers voor 2012 blijkt ook dat ongeveer één vierde van de uniek gedetacheerde personen te werk werden gesteld in de metaalindustrie. Maar toen lag het procentuele aandeel van de bouwsector dus nog veel lager (41% van het totaal). De andere gedetacheerde personen waren sterk verspreid over verschillende sectoren, waaronder voornamelijk in de chemische nijverheid en in de sub-sector installatie en het onderhoud van elektrische en elektronische apparatuur (De Wispelaere & Pacolet, 2016b; Mussche et al., 2013; 2016).

Uit de opdeling naar de vestigingsplaats van de werkgever blijken duidelijke verschillen tussen de verschillende Lidstaten te bestaan (*Tabel 2.3*). Daar waar personen werkzaam bij een werkgever uit Frankrijk en Duitsland nog hoofdzakelijk gedetacheerd worden naar een andere sector dan de bouwsector, zijn personen werkzaam bij een werkgever gevestigd in Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije en Slovenië hoofdzakelijk tot bijna uitsluitend actief in de bouwsector (we beperken ons hier tot de bespreking van de Lidstaten met de hoogste aantallen). Voor de gedetacheerde personen met een werkgever gevestigd in Nederland en Luxemburg is het beeld minder eenduidig. Het weerspiegelt ook enigszins wat reeds voor de volledige EU werd vastgesteld. Met name, waar de meeste gedetacheerde personen afkomstig van een EU-13 Lidstaat worden tewerkgesteld in de industrie en meer specifiek in de bouwsector, worden de meeste personen afkomstig van een EU-15 Lidstaat tewerkgesteld in de dienstensector. Daar waar ongeveer 3 op 4 personen gedetacheerd door een werkgever gevestigd in een EU-13 Lidstaat in de bouw actief zijn, is dit voor de EU-15 beperkt tot ongeveer 1 op 2 personen (zie boven).

Tabel 2.3 Aantal intra-EU gedetacheerden naar België, naar sector van tewerkstelling, op basis van LIMOSA, 2015

Lidstaat van de werkgever	Bouw		Andere sectoren		Totaal
	Aantal	% aandeel in rijtotaal	Aantal	% aandeel in rijtotaal	Aantal
België	844	52%	794	48%	1 638
Bulgarije	4 232	73%	1 541	27%	5 773
Kroatië	692	73%	250	27%	942
Cyprus	73	38%	121	62%	194
Denemarken	254	56%	196	44%	450
Duitsland	8 626	39%	13 578	61%	22 204
Estland	41	66%	21	34%	62
Finland	80	55%	65	45%	145
Frankrijk	6 975	34%	13 477	66%	20 452
Griekenland	100	41%	145	59%	245
Groot-Brittannië	1 637	45%	2 021	55%	3 658
Hongarije	3 358	80%	821	20%	4 179
Ierland	572	59%	404	41%	976
Italië	3 601	69%	1 631	31%	5 232
Letland	352	64%	202	36%	554
Litouwen	800	79%	217	21%	1 017
Luxemburg	4 851	48%	5 205	52%	10 056
Malta	6	32%	13	68%	19
Nederland	36 583	53%	32 480	47%	69 063
Noorwegen	8	12%	60	88%	68
Oostenrijk	316	43%	418	57%	734
Polen	24 980	73%	9 010	27%	33 990
Portugal	18 798	90%	2 111	10%	20 909
Roemenië	9 265	65%	5 000	35%	14 265
Slovakije	11 155	73%	4 097	27%	15 252
Slovenië	7 175	87%	1 061	13%	8 236
Spanje	4 354	78%	1 249	22%	5 603
Tsjechië	2 704	66%	1 419	34%	4 123
Zweden	128	52%	120	48%	248
Zwitserland	165	33%	330	67%	495
Totaal	152 725	61%	98 057	39%	250 782

* Totalen wijken af van deze gerapporteerd in *Tabel 2.1*.

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

Gezien de sterke aanwezigheid van detachering in de bouwsector, zal in onderstaande tabellen ook steeds het profiel van de gedetacheerden in de bouwsector mee gerapporteerd worden.

2.3.2 Naar zendende Lidstaat van de gedetacheerde

De opdeling naar Lidstaat waar de werkgever gevestigd is en waar de gedetacheerde sociaal verzekerd is toont aan dat op basis van het aantal ontvangen A1-formulieren de meeste personen gedetacheerd worden door een werkgever gevestigd in Polen en onze buurlanden (*Tabel 2.4* alsook *Tabel 2.1*). Dit beeld wijzigt beperkt wanneer de LIMOSA-cijfers bekeken worden. Het zijn nog steeds Polen en

onze buurlanden die een relatief groot gewicht vertonen. Maar op basis van LIMOSA zijn de meeste personen wel gedetacheerd door een werkgever gevestigd in Nederland terwijl dit op basis van het aantal ontvangen A1-formulieren nog Polen was. Lidstaten zoals Portugal, Roemenië en Slowakije vertonen ook een groter relatief gewicht in LIMOSA t.o.v. in GOTOT-IN. Het aandeel van deze drie Lidstaten komt nog meer tot uiting wanneer de bouwsector wordt bekeken. Maar ook in de bouwsector zijn de meeste personen nog steeds gedetacheerd door een werkgever gevestigd in Nederland en Polen. Het relatief gewicht van Frankrijk en Duitsland ligt wel lager in de bouwsector in vergelijking met het totaal. Ook daalt het relatieve gewicht van de EU-15 op basis van LIMOSA van 64% voor het totaal naar 57% voor de bouwsector. Dit betekent wel nog steeds dat de meeste personen actief in de bouwsector een werkgever hebben die gevestigd is in de EU-15.

Wanneer de beschikbare Europese data voor België over het aantal uitgegeven A1-formulieren door andere Lidstaten om personen te detacheren naar België (Pacolet & De Wispelaere, 2015; 2016) vergeleken worden met deze van GOTOT-IN blijkt dat de verdeling naar Lidstaat van vestiging van de werkgever niet geheel vergelijkbaar is. Maar GOTOT-IN registreert alle A1-formulieren terwijl de Europese data enkel een zicht geven op de ontvangen A1-formulieren uitgegeven voor detacheringen op basis van Artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/2004. Op basis van beide bronnen worden de meeste A1-formulieren uitgegeven door Polen en onze buurlanden, maar in GOTOT-IN blijkt een veel groter relatief gewicht van Nederland. Ook blijkt Frankrijk op basis van de beschikbare Europese data de belangrijkste zendende lidstaat van gedetacheerde personen naar België te zijn terwijl dit zeker niet langer het geval is op basis van GOTOT-IN. In dat opzicht zouden ook data vanuit een ontvangend perspectief kunnen opgevraagd worden door de Europese Commissie.

Tabel 2.4 Aantal intra-EU gedetacheerden naar België, naar zendende Lidstaat, op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2015

Lidstaat van de werkgever	GOTOT-IN		LIMOSA			
			Totaal		Bouw	
	Aantal	% aandeel in kolomtotaal	Aantal	% aandeel in kolomtotaal	Aantal	% aandeel in kolomtotaal
België	222	0,1%	1 732	0,7%	844	0,6%
Bulgarije	2 756	1,8%	5 833	2,3%	4 232	2,8%
Kroatië	1 053	0,7%	946	0,4%	692	0,5%
Cyprus	3	0,0%	194	0,1%	73	0,0%
Denemarken	131	0,1%	451	0,2%	254	0,2%
Duitsland	13 150	8,6% (3)	22 225	8,8% (3)	8 626	5,6%
Estland	323	0,2%	62	0,0%	41	0,0%
Finland	172	0,1%	145	0,1%	80	0,1%
Frankrijk	9 888	6,5% (4)	20 468	8,1% (5)	6 975	4,6%
Griekenland	19	0,0%	246	0,1%	100	0,1%
Groot-Brittannië	870	0,6%	3 667	1,5%	1 637	1,1%
Hongarije	111	0,1%	4 197	1,7%	3 358	2,2%
Ierland	23	0,0%	977	0,4%	572	0,4%
Italië	1 711	1,1%	5 252	2,1%	3 601	2,4%
Letland	294	0,2%	554	0,2%	352	0,2%
Litouwen	392	0,3%	1 031	0,4%	800	0,5%
Luxemburg	5 209	3,4% (5)	10 063	4,0%	4 851	3,2%
Malta	1	0,0%	19	0,0%	6	0,0%
Nederland	50 321	32,8% (2)	69 086	27,5% (1)	36 583	24,0% (1)
Noorwegen	91	0,1%	68	0,0%	8	0,0%
Oostenrijk	665	0,4%	734	0,3%	316	0,2%
Polen	56 054	36,6% (1)	34 074	13,6% (2)	24 980	16,4% (2)
Portugal	3 665	2,4%	20 952	8,3% (4)	18 798	12,3% (3)
Roemenië	25	0,0%	14 307	5,7%	9 265	6,1% (5)
Slovakije	2 690	1,8%	15 259	6,1%	11 155	7,3% (4)
Slovenië	2 254	1,5%	8 236	3,3%	7 175	4,7%
Spanje	319	0,2%	5 624	2,2%	4 354	2,9%
Tsjechië	504	0,3%	4 124	1,6%	2 704	1,8%
Zweden	262	0,2%	253	0,1%	128	0,1%
Zwitserland	48	0,0%	501	0,2%	165	0,1%
Totaal	153 226	100,0%	251 280	100,0%	152 725	100,0%

* (): ranking van de 5 grootste zendende Lidstaten.

** Totalen wijken af van deze gerapporteerd in *Tabel 2.1*.

*** Het procentueel aandeel wijkt beperkt af van dit gerapporteerd in *Tabel 2.2*.

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

2.3.3 Naar nationaliteit van de gedetacheerde

De opdeling van de gedetacheerde personen naar hun nationaliteit wijkt op zich niet echt af van de opdeling naar vestigingsplaats van de werkgever (*Tabel 2.5*). Opnieuw hebben de meeste gedetacheerde personen de Nederlandse nationaliteit op basis van LIMOSA terwijl dit op basis van het aantal ontvangen A1-formulieren de Poolse nationaliteit is. Wanneer specifiek naar de bouwsector wordt gekeken, ziet men wel dat het relatieve gewicht van gedetacheerden met de Poolse nationaliteit

hoger ligt t.o.v. de opdeling naar vestigingsplaats van de werkgever (van 16% naar 20%). Voor wat betreft de Nederlandse nationaliteit doet zich de omgekeerde beweging voor (van 24% naar 22%). Ook het relatieve gewicht van gedetacheerden met de Luxemburgse nationaliteit ligt veel lager t.o.v. het relatieve gewicht van het aantal personen gedetacheerd door een werkgever gevestigd in Luxemburg (van 3,2% naar 0,1%). Het kruisen van de variabelen vestigingsplaats van de werkgever en de nationaliteit van de gedetacheerde op basis van LIMOSA toont vervolgens aan dat 86% van de gedetacheerde personen waarbij de werkgever gevestigd is in Nederland en actief is in de bouwsector ook de Nederlandse nationaliteit hebben. 6% van de personen gedetacheerd door een werkgever gevestigd in Nederland en actief in de bouwsector hebben de Poolse nationaliteit. Tegelijk stellen we vast dat 86% van de gedetacheerde personen met een Poolse nationaliteit werkzaam in de bouwsector een werkgever hebben die gevestigd is in Polen. 7% van de gedetacheerde personen met een Poolse nationaliteit werkzaam in de bouwsector hebben een werkgever die gevestigd is in Nederland. De gedetacheerde personen door een werkgever uit Luxemburg en actief in de bouwsector hebben in hoofdzaak de Belgische, Franse of Portugese nationaliteit.

Tabel 2.5 Aantal intra-EU gedetacheerden naar België, naar nationaliteit, op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2015

Nationaliteit	GOTOT-IN		LIMOSA			
			Totaal		Bouw	
	Aantal	% aandeel in kolomtotaal	Aantal	% aandeel in kolomtotaal	Aantal	% aandeel in kolomtotaal
België	2 382	1,6%	4 547	1,9%	2 361	1,7%
Bulgarije	3 077	2,1%	6 850	2,9%	4 921	3,5%
Kroatië	1 292	0,9%	1 720	0,7%	1 164	0,8%
Cyprus	8	0,0%	13	0,0%	2	0,0%
Denemarken	153	0,1%	412	0,2%	225	0,2%
Duitsland	11 964	8,1% (3)	17 894	7,6%	6 340	4,5%
Estland	229	0,2%	71	0,0%	40	0,0%
Finland	179	0,1%	161	0,1%	85	0,1%
Frankrijk	11 333	7,7% (4)	22 396	9,5% (3)	7 535	5,4%
Griekenland	238	0,2%	766	0,3%	403	0,3%
Groot-Brittannië	987	0,7%	3 080	1,3%	1 198	0,9%
Hongarije	782	0,5%	5 213	2,2%	3 741	2,7%
Ierland	96	0,1%	886	0,4%	665	0,5%
IJsland	7	0,0%	5	0,0%	2	0,0%
Italië	1 616	1,1%	3 957	1,7%	2 261	1,6%
Letland	334	0,2%	683	0,3%	441	0,3%
Litouwen	643	0,4%	1 631	0,7%	1 011	0,7%
Luxemburg	244	0,2%	250	0,1%	137	0,1%
Malta	3	0,0%	7	0,0%	1	0,0%
Nederland	43 080	29,1% (2)	58 804	24,9% (1)	30 952	22,0% (1)
Noorwegen	89	0,1%	65	0,0%	11	0,0%
Oostenrijk	627	0,4%	756	0,3%	332	0,2%
Polen	57 967	39,2% (1)	39 918	16,9% (2)	27 565	19,6% (2)
Portugal	5 044	3,4% (5)	20 819	8,8% (4)	18 064	12,8% (3)
Roemenië	817	0,6%	18 288	7,8% (5)	11 841	8,4% (4)
Slovakije	2 570	1,7%	14 783	6,3%	11 076	7,9% (5)
Slovenië	932	0,6%	2 669	1,1%	2 157	1,5%
Spanje	506	0,3%	4 798	2,0%	3 557	2,5%
Tsjechië	529	0,4%	4 005	1,7%	2 538	1,8%
Zweden	255	0,2%	271	0,1%	131	0,1%
Zwitserland	28	0,0%	187	0,1%	75	0,1%
Totaal	148 011	100,0%	235 905	100,0%	140 832	100,0%

* (): ranking van de 5 meest voorkomende nationaliteiten.

** Totalen wijken af van deze gerapporteerd in Tabel 2.1.

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

2.3.4 Naar woonplaats van de gedetacheerde

Ook de woonplaats van de gedetacheerde is op basis van LIMOSA gekend. De woonplaats van de gedetacheerde is immers niet noodzakelijk gelijk aan de vestigingsplaats van de werkgever of komt niet noodzakelijk overeen met de nationaliteit van de gedetacheerde. Op zich is dit ook een interessante variabele om een eerste zicht te krijgen op de gemiddelde detacheringsduur. Er dient immers een verblijfsaanvraag ingediend te worden indien de detacheringsduur meer dan 90 dagen bedraagt.

We maken de oefening voor de Lidstaten waarin de meeste gedetacheerde personen werkzaam in de bouwsector sociaal verzekerd zijn, met name in Nederland en Polen. Hieruit blijkt dat 93% van de gemelde personen gedetacheerd door een werkgever gevestigd in Nederland er ook effectief woonachtig is. Slechts 2% is woonachtig in België en een zelfde percentage is woonachtig in Polen. Voor Polen wordt een volledig ander beeld verkregen. Zo is maar liefst 1 op 3 van de gemelde personen gedetacheerd door een werkgever gevestigd in Polen woonachtig in België. Het maakt dat deze personen hier reeds voor een periode langer dan 3 maanden gedetacheerd zijn, maar het kan evengoed zijn dat zij hier reeds vroeger permanent verblijven wat geenszins de bedoeling is.¹⁹

2.3.5 Naar statuut van de gedetacheerde

Niet enkel werknemers kunnen door hun werkgever gedetacheerd worden naar het buitenland, maar evenzeer kunnen zelfstandigen zich detacheren naar het buitenland om daar hun diensten tijdelijk aan te bieden. Op basis van GOTOT-IN is het aandeel van het aantal gedetacheerde zelfstandigen in het totale aantal gedetacheerde personen nog beperkt tot 4% (*Tabel 2.6*). Het relatieve gewicht van de gedetacheerde zelfstandigen ligt op basis van LIMOSA wel heel wat hoger. Zo hebben 15% van de gedetacheerde personen het zelfstandigenstatuut. In de bouwsector loopt dit aandeel zelfs op tot 19%. Wanneer de bouwsector verder in detail wordt bekeken, dan blijkt dat 40% van de gedetacheerde personen uit Polen het zelfstandigenstatuut hebben. Opvallend is ook dat maar liefst 3 op 4 van de gedetacheerde personen uit Slovakije zelfstandige zijn. Het gegeven dat een significant percentage gedetacheerden in de bouwsector het zelfstandigenstatuut heeft zal zonder meer een impact hebben op deze sector. Hun competitief voordeel zal immers nog groter zijn dan de gedetacheerde werknemers aangezien de vastgelegde loon- en arbeidsvoorwaarden niet op hen van toepassing zijn en hun sociale bijdragen nog lager liggen. Voor een meer uitgebreide bespreking verwijzen we naar *Hoofdstuk 3*.

Een onderscheid naar het type van detachering (via grensoverschrijdende onderaanneming, via intra-groep detachering of via grensoverschrijdende uitzendarbeid) kan in LIMOSA niet volledig gemaakt worden. Wel is geweten of de persoon al of niet door een uitzendbedrijf gedetacheerd is naar België (*Tabel 2.7*). Zo blijkt dat ongeveer 12% van de gedetacheerde personen werkzaam zijn bij een buitenlands uitzendbedrijf. Dit percentage is gelijkaardig voor het totaal en de bouwsector. Wanneer specifiek naar de bouwsector wordt gekeken, dan blijkt dat 19% van de gedetacheerde personen uit Nederland gedetacheerd worden door een uitzendbedrijf. Dit terwijl slechts 9% van de gedetacheerde personen uit Polen gedetacheerd worden door een uitzendbedrijf.

¹⁹ Dit wordt ook een 'fictieve detachering' genoemd (zie Jorens & Van Overmeiren, 2007, p. 45). De auteurs beschrijven dit als volgt: *"De fictieve detachering betreft personen die eigenlijk permanent verblijven en soms ook werken in België die door een (postbus-) firma gevestigd in een andere lidstaat naar België worden gedetacheerd. De detachering wordt in deze gevallen geveinsd, terwijl het in realiteit om lokale rekrutering in België gaat. De werknemers wisselen vaak van buitenlandse (fictieve) werkgever om permanent gedetacheerd te worden naar België."*

Tabel 2.6 Aantal intra-EU gedetacheerden naar België, naar statuut, op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2015

Lidstaat van de werkgever	GOTOT-IN			LIMOSA					
				Totaal			Bouw		
	Werk-nemer	Zelf-standige	% zelf-standigen	Werk-nemer	Zelf-standige	% zelf-standigen	Werk-nemer	Zelf-standige	% zelf-standigen
België	207	15	6,8%	1 337	395	23%	582	262	31,0%
Bulgarije	2 747	9	0,3%	5 694	139	2%	4 142	90	2,1%
Kroatië	1 050	3	0,3%	934	12	1%	689	3	0,4%
Cyprus	3		0,0%	189	5	3%	73		0,0%
Denemarken	127	4	3,1%	435	16	4%	242	12	4,7%
Duitsland	12 579	571	4,3%	21 002	1 223	6%	8 116	510	5,9%
Estland	323		0,0%	54	8	13%	35	6	14,6%
Finland	166	6	3,5%	128	17	12%	77	3	3,8%
Frankrijk	9 887	1	0,0%	19 761	707	3%	6 720	255	3,7%
Griekenland	19		0,0%	194	52	21%	84	16	16,0%
Groot-Brittannië	805	65	7,5%	3 055	612	17%	1 418	219	13,4%
Hongarije	111		0,0%	4 013	184	4%	3 208	150	4,5%
Ierland	19	4	17,4%	843	134	14%	492	80	14,0%
Italië	1 645	66	3,9%	4 698	554	11%	3 168	433	12,0%
Letland	285	9	3,1%	480	74	13%	281	71	20,2%
Litouwen	373	19	4,8%	968	63	6%	752	48	6,0%
Luxemburg	5 196	13	0,2%	9 986	77	1%	4 831	20	0,4%
Malta	1		0,0%	18	1	5%	6		0,0%
Nederland	49 626	695	1,4%	60 009	9 077	13%	30 121	6 462	17,7%
Noorwegen	85	6	6,6%	67	1	1%	8		0,0%
Oostenrijk	620	45	6,8%	703	31	4%	312	4	1,3%
Polen	52 277	3 777	6,7%	22 584	11 490	34%	14 995	9 985	40,0%
Portugal	3 656	9	0,2%	20 568	384	2%	18 503	295	1,6%
Roemenië	25		0,0%	13 706	601	4%	8 835	430	4,6%
Slovakije	1 370	1 320	49,1%	5 527	9 732	64%	2 826	8 329	74,7%
Slovenië	2 199	55	2,4%	7 972	264	3%	6 934	241	3,4%
Spanje	305	14	4,4%	4 909	715	13%	3 809	545	12,5%
Tsjechië	460	44	8,7%	2 541	1 583	38%	1 606	1 098	40,6%
Zweden	255	7	2,7%	236	17	7%	122	6	4,7%
Zwitserland	47	1	2,1%	468	33	7%	162	3	1,8%
Totaal	146 468	6 758	4,4%	213 079	38 201	15%	123 149	29 576	19,4%

* Totalen wijken af van deze gerapporteerd in *Tabel 2.1*.

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

Tabel 2.7 Aantal intra-EU gedetacheerden naar België, *opdeling naar al of niet interim*, op basis van LIMOSA, 2015

Land werkgever	Totaal			Bouw		
	Interim	Niet interim	% interim	Interim	Niet interim	% interim
België	297	1 340	18,1%	155	689	18,4%
Bulgarije	530	5 243	9,2%	482	3 750	11,4%
Kroatië	31	911	3,3%	22	670	3,2%
Cyprus	6	188	3,1%		73	0,0%
Denemarken	89	361	19,8%	77	177	30,3%
Duitsland	1 648	20 551	7,4%	879	7 744	10,2%
Estland		62	0,0%		41	0,0%
Finland	22	123	15,2%	15	65	18,8%
Frankrijk	1 713	18 738	8,4%	671	6 304	9,6%
Griekenland	29	216	11,8%	12	88	12,0%
Groot-Brittannië	478	3 179	13,1%	247	1 390	15,1%
Hongarije	360	3 819	8,6%	286	3 072	8,5%
Ierland	79	897	8,1%	48	524	8,4%
Italië	813	4 418	15,5%	729	2 872	20,2%
Letland	77	477	13,9%	71	281	20,2%
Litouwen	66	951	6,5%	58	742	7,3%
Luxemburg	974	9 082	9,7%	495	4 356	10,2%
Malta		19	0,0%		6	0,0%
Nederland	12 780	56 276	18,5%	6 935	29 648	19,0%
Noorwegen	16	52	23,5%		8	0,0%
Oostenrijk	21	713	2,9%	15	301	4,7%
Polen	2 895	31 095	8,5%	2 230	22 750	8,9%
Portugal	2 490	18 419	11,9%	2 173	16 625	11,6%
Roemenië	1 806	12 459	12,7%	1 516	7 749	16,4%
Slovakije	632	14 618	4,1%	237	10 916	2,1%
Slovenië	1 020	7 216	12,4%	919	6 256	12,8%
Spanje	443	5 157	7,9%	394	3 960	9,0%
Tsjechië	63	4 060	1,5%	21	2 683	0,8%
Zweden	61	187	24,6%	47	81	36,7%
Zwitserland	49	444	9,9%	37	128	22,4%
Totaal	29 488	221 271	11,8%	18 771	133 949	12,3%

* Totalen wijken af van deze gerapporteerd in Tabel 2.1.

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

2.3.6 Naar gemiddelde detachingsduur

Om een beeld te hebben van de gemiddelde detachingsduur op jaarbasis moet zowel een zicht gekregen worden op de gemiddelde duur per detachering alsook op het aantal keren dat personen per jaar zijn gedetacheerd. De periode van detachering wordt vermeld op het A1-formulier maar dient ook opgegeven te worden in de LIMOSA-meldingsplicht. Wanneer het aantal meldingen of A1-formulieren gedeeld wordt door het aantal unieke personen dan stelt men vast dat voor 2015 op basis van LIMOSA een persoon gemiddeld 2,6 keer werd gemeld (versta gedetacheerd) per jaar en specifiek voor de bouwsector zelfs gemiddeld 3 keer. Op basis van GOTOT-IN werd een persoon dan weer slechts gemiddeld 1,4 keer gedetacheerd. Zoals reeds gesteld kan het verschil verklaard worden

door de gemiddelde detachingsduur per melding of per A1-formulier. Deze periode zal immers bij een LIMOSA-melding lager liggen dan bij een uitgifte van een A1-formulier.

De methodologie om de gemiddelde detachingsduur per melding of ontvangen A1-formulier te meten is voor discussie vatbaar. De gemelde periode in LIMOSA of op het A1-formulier slaat immers niet noodzakelijk op de gewerkte periode. Dit is vooral belangrijk bij het meten van het aantal voltijdse equivalenten.

Tot voor kort sloeg het laatste beschikbare cijfer over de gemiddelde detachingsduur op referentiejaar 2010. In dat jaar bedroeg de gemiddelde duurtijd per detachering in de bouwsector 23 dagen, terwijl dit in 2007 nog op 32 dagen lag (Idea Consult & Ecorys, 2011). Nadien zijn hierover geen cijfers meer gepubliceerd wat zeer opmerkelijk is gezien het belang hiervan voor de berekening van het werkvolume. Op basis van een nieuwe raming²⁰ voor 2015 bekomen we voor de bouwsector een gemiddelde detachingsduur per melding van ongeveer 80 dagen.²¹ Naar schatting 56% van de LIMOSA-meldingen hebben betrekking op een periode van minder dan 30 dagen en 17% van de LIMOSA-meldingen hebben betrekking op een periode van langer dan 183 dagen.

Door deze gemiddelde detachingsduur per melding van 80 dagen te vermenigvuldigen met het aantal keren een uniek persoon gemeld wordt in LIMOSA op jaarbasis bekomen we een gemiddelde detachingsduur per uniek gedetacheerd persoon van 240 dagen. Wat een veel hogere inschatting is van de gemiddelde detachingsduur.

Deze gemiddelde detachingsduur per uniek gedetacheerd persoon zal gebruikt worden om het gemiddelde werkvolume van intra-detachering te bekomen en dus het aantal gedetacheerde personen in voltijdse equivalenten uit te drukken. Dit cijfer zal in *Hoofdstuk 3* vergeleken worden met de binnenlandse tewerkstelling in voltijdse equivalenten.

Tegelijk zou het goed zijn dat tussen de RSZ en de FOD Financiën gegevens van gedetacheerde personen langer dan 183 dagen per jaar aan het werk in België uitgewisseld zouden worden. Zij zullen immers hier personenbelastingen betalen. Maar de omgekeerde beweging van informatieverstrekking kan ook nuttig zijn voor de RSZ.

2.3.7 Naar werkgever van de gedetacheerde

De verdeling van de werkgevers van de gedetacheerde naar hun Lidstaat van vestiging wijkt niet zoveel af van de verdeling van de gedetacheerde werknemers naar hun Lidstaat (*Tabel 2.8*). Zo zijn in GOTOT-IN opnieuw Polen en onze buurlanden de voornaamste Lidstaten van vestiging. Wel blijkt hier Nederland de belangrijkste Lidstaat van vestiging te zijn. Dit komt omdat gemiddeld minder werknemers per werkgever gevestigd in Nederland dan per werkgever gevestigd in Polen worden gedetacheerd. Wanneer naar de bouwsector wordt gekeken, dan valt op dat het relatieve gewicht van werkgevers gevestigd in Polen (28%) veel hoger ligt t.o.v. het relatieve gewicht van gedetacheerde werknemers waarbij hun werkgever gevestigd is in Polen (16%). Ook voor Slowakije is dit het geval. Voor Nederland doet zich de omgekeerde beweging voor alsook voor Portugal. Dit komt doordat werkgevers gevestigd in Polen gemiddeld 1,8 personen detacheren terwijl dit voor Nederland gemiddeld 2,4 personen bedraagt en voor Portugal zelfs 8,6 personen (*Tabel 2.9*). Op zich is dit ook een weerspiegeling van de verdeling naar sociaal statuut van de gedetacheerde. Met name voor Polen en Slowakije valt een groot percentage van de gedetacheerde personen onder het zelfstandigenstatuut. Voor Portugal ligt het percentage gedetacheerden met een zelfstandigenstatuut dan weer heel laag.

²⁰ Op basis van een steekproef van 59 325 meldingen in de bouwsector voor 2015, of 43% van het totale aantal meldingen in de bouwsector.

²¹ In opdracht van de RSZ-Diensten Internationale betrekkingen voert Smals momenteel een gedetailleerde analyse uit op de LIMOSA-data om een zicht te krijgen op de gemiddelde duur van detachering per uniek persoon.

Tabel 2.8 Aantal unieke werkgevers, naar zendende Lidstaat, op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2015

Land werkgever	GOTOT-IN		LIMOSA			
			Totaal		Bouw	
	Aantal	% aandeel in kolomtotaal	Aantal	% aandeel in kolomtotaal	Aantal	% aandeel in kolomtotaal
België	144	0,3%	1 011	1,3%	554	1,1%
Bulgarije	421	0,8%	895	1,1%	606	1,2%
Kroatië	156	0,3%	89	0,1%	48	0,1%
Cyprus	3	0,0%	44	0,1%	9	0,0%
Denemarken	97	0,2%	215	0,3%	114	0,2%
Duitsland	7 786	15,3% (3)	7 952	10,0% (3)	3 008	6,0% (4)
Estland	96	0,2%	30	0,0%	17	0,0%
Finland	140	0,3%	94	0,1%	40	0,1%
Frankrijk	3 993	7,9% (4)	5 309	6,7% (5)	1 874	3,7%
Griekenland	10	0,0%	119	0,2%	44	0,1%
Groot-Brittannië	617	1,2%	1 805	2,3%	564	1,1%
Hongarije	43	0,1%	717	0,9%	541	1,1%
Ierland	22	0,0%	420	0,5%	224	0,4%
Italië	594	1,2%	1 564	2,0%	985	2,0%
Letland	75	0,1%	177	0,2%	150	0,3%
Litouwen	112	0,2%	223	0,3%	165	0,3%
Luxemburg	3 352	6,6% (5)	2 149	2,7%	1 026	2,0%
Malta	1	0,0%	5	0,0%	1	0,0%
Nederland	15 414	30,4% (1)	24 508	30,9% (1)	15 059	29,8% (1)
Noorwegen	82	0,2%	43	0,1%	6	0,0%
Oostenrijk	328	0,6%	284	0,4%	102	0,2%
Polen	13 335	26,3% (2)	16 550	20,9% (2)	14 098	27,9% (2)
Portugal	735	1,4%	2 662	3,4%	2 198	4,4% (5)
Roemenië	15	0,0%	1 778	2,2%	1 209	2,4%
Slovakije	1 699	3,3%	5 696	7,2% (4)	4 534	9,0% (3)
Slovenië	922	1,8%	970	1,2%	778	1,5%
Spanje	145	0,3%	1 958	2,5%	1 425	2,8%
Tsjechië	192	0,4%	1 466	1,9%	921	1,8%
Zweden	177	0,3%	130	0,2%	54	0,1%
Zwitserland	43	0,1%	354	0,4%	112	0,2%
Totaal	50 749	100,0%	79 217	100,0%	50 466	100,0%

* (): ranking van de 5 meest voorkomende Lidstaten van vestiging.

** Totalen wijken af van deze gerapporteerd in Tabel 2.1.

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

Tabel 2.9 Gemiddeld aantal gedetacheerden per werkgever, naar zendende Lidstaat, op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2015

Land werkgever	GOTOT-IN	LIMOSA	
		Totaal	Bouw
België	1,5	1,7	1,5
Bulgarije	6,5	6,5	7,0
Kroatië	6,8	10,6	14,4
Cyprus	1,0	4,4	8,1
Denemarken	1,4	2,1	2,2
Duitsland	1,7	2,8	2,9
Estland	3,4	2,1	2,4
Finland	1,2	1,5	2,0
Frankrijk	2,5	3,9	3,7
Griekenland	1,9	2,1	2,3
Groot-Brittannië	1,4	2,0	2,9
Hongarije	2,6	5,9	6,2
Ierland	1,0	2,3	2,6
Italië	2,9	3,4	3,7
Letland	3,9	3,1	2,3
Litouwen	3,5	4,6	4,8
Luxemburg	1,6	4,7	4,7
Malta	1,0	3,8	6,0
Nederland	3,3	2,8	2,4
Noorwegen	1,1	1,6	1,3
Oostenrijk	2,0	2,6	3,1
Polen	4,2	2,1	1,8
Portugal	5,0	7,9	8,6
Roemenië	1,7	8,0	7,7
Slovakije	1,6	2,7	2,5
Slovenië	2,4	8,5	9,2
Spanje	2,2	2,9	3,1
Tsjechië	2,6	2,8	2,9
Zweden	1,5	1,9	2,4
Zwitserland	1,1	1,4	1,5
Totaal	3,0	3,2	3,0

* Op basis van *Tabel 2.1* bekomt men wel gemiddeld ongeveer 4 gedetacheerde personen per werkgever op basis van LIMOSA.

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

2.3.8 Naar klanten van de gedetacheerde

Tenslotte dient bij de melding in LIMOSA de identificatiegegevens van de Belgische klant of opdrachtgever opgegeven te worden.

2.3.8.1 Naar vestigingsplaats van de werkgever

In onderstaande *Tabel 2.10* wordt een opdeling gemaakt van de klant naar vestigingsplaats van de werkgever die personen naar deze klant zal detacheren om voor hem tijdelijk diensten te verrichten. Zowel voor het totaal als voor de bouwsector doen de meeste klanten beroep op een werkgever

gevestigd in Nederland, Polen, Duitsland, Frankrijk en Portugal. Ook hier kan gekeken worden hoeveel gedetacheerde personen per klant actief zijn. Op basis van *Tabel 2.1* blijkt ook dat per Belgische klant er gemiddeld op 2 buitenlandse werkgevers en 8 gedetacheerde personen beroep wordt gedaan.

Tabel 2.10 Aantal unieke klanten, *naar zedende Lidstaat*, op basis van LIMOSA, 2015

Land werkgever	Totaal		Bouw	
	Aantal	% aandeel in kolomtotaal	Aantal	% aandeel in kolomtotaal
België	731	1,6%	384	1,4%
Bulgarije	1 076	2,4%	697	2,6%
Kroatië	72	0,2%	38	0,1%
Cyprus	40	0,1%	8	0,0%
Denemarken	106	0,2%	61	0,2%
Duitsland	4 486	9,9% (3)	1 680	6,2% (4)
Estland	36	0,1%	27	0,1%
Finland	51	0,1%	18	0,1%
Frankrijk	4 240	9,3% (4)	1 525	5,7% (5)
Griekenland	80	0,2%	37	0,1%
Groot-Brittannië	992	2,2%	317	1,2%
Hongarije	583	1,3%	436	1,6%
Ierland	212	0,5%	114	0,4%
Italië	1 127	2,5%	798	3,0%
Letland	106	0,2%	77	0,3%
Litouwen	145	0,3%	103	0,4%
Luxemburg	2 299	5,1%	1 135	4,2%
Malta	6	0,0%	1	0,0%
Nederland	14 986	33,0% (1)	8 793	32,7% (1)
Noorwegen	26	0,1%	3	0,0%
Oostenrijk	222	0,5%	84	0,3%
Polen	5 708	12,6% (2)	4 538	16,9% (2)
Portugal	2 579	5,7% (5)	2 171	8,1% (3)
Roemenië	1 533	3,4%	1 076	4,0%
Slovakije	993	2,2%	729	2,7%
Slovenië	880	1,9%	695	2,6%
Spanje	1 234	2,7%	905	3,4%
Tsjechië	464	1,0%	310	1,2%
Zweden	77	0,2%	29	0,1%
Zwitserland	282	0,6%	96	0,4%
Totaal	45 372	100,0%	26 885	100,0%

* (): ranking van de 5 meest voorkomende Lidstaten van vestiging.

** Totalen wijken af van deze gerapporteerd in *Tabel 2.1*.

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

2.3.8.2 Naar sub-sector waar de klant actief is

Door de koppeling van het ondernemingsnummer van de Belgisch opdrachtgever geregistreerd in LIMOSA met de Bel-first-databank wordt een zicht gekregen op de deelsector waarin de klant actief is. Merk op dat niet alle klanten geselecteerd zijn uit LIMOSA maar enkel deze die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen die actief zijn in de bouwsector. Zo kan gekeken worden onder

welk Paritair Comité en welke NACE-code (naar 5-digit) de economische entiteiten die gebruikmaken van detachering ressorteren. Natuurlijke personen worden hier dus niet mee opgenomen. We weten uit de hierboven beschreven data beschikbaar in LIMOSA dat de meeste gedetacheerde personen actief zijn in de bouwsector maar tot nu toe is geen verdere opdeling naar sub-sector binnen de bouw beschikbaar. Niet voor elke klant zijn deze gedetailleerde gegevens evenwel beschikbaar. Enkel voor de klanten voor wie een ondernemingsnummer gerapporteerd/gekend is en die gekend zijn in de Bel-first databank, kan een opdeling naar subsector gemaakt worden. Het gaat om 4 359 ondernemingen en 192 674 gemelde gedetacheerde personen terwijl er in totaal 16 908 unieke klanten in 2015 waren die beroep hebben gedaan op bouwactiviteiten en geregistreerd waren in LIMOSA. Dit betekent dat de steekproef 26% van het totale aantal klanten omvat. Er wordt telkens een opdeling gerapporteerd naar aantal klanten als naar aantal gemelde gedetacheerde personen waarop zij in 2015 beroep hebben gedaan.

Wanneer een opdeling gemaakt wordt naar de NACE-code en hiervan een top 10 gemaakt wordt, dan vallen de meeste klanten onder 'Algemene bouw van residentiële gebouwen' (NACE 41.201) (Tabel 2.11). Deze sub-sector vertegenwoordigt 14% van de gekende klanten en 17% van het aantal gemelde gedetacheerde personen actief in de bouwsector waarop men beroep heeft gedaan. Dit zijn ondernemingen die instaan voor de ruwbouw van eengezinswoningen en appartementen. Vervolgens valt 6% van de klanten en 9% van het aantal gemelde gedetacheerde personen actief in de bouwsector waarop men beroep heeft gedaan onder 'Overige gespecialiseerde bouwwerkzaamheden' (NACE 43.999). Ondernemingen die activiteiten zoals schrijnwerk, stukadoorswerk, elektrotechnische installatiewerken, dakwerkzaamheden, installatie van verwarming en ventilatie, schilderwerk uitvoeren blijken ook frequent gebruik te maken van gedetacheerde personen actief in de bouwsector. Klanten die geen primaire activiteit hebben binnen de bouwsector hebben, zijn dan weer voornamelijk actief in de sub-sectoren 'Vervaardiging van metalen constructiewerken en delen daarvan' (NACE 25.110) en 'Productie van aluminium' (NACE 24.420).

Tabel 2.11 Opdeling klanten met een ondernemingsnummer, belangrijkste sub-sectoren (NACE 5-digit) (top 10), % t.o.v. totaal aantal gekende klanten en door hen ontvangen gedetacheerde personen actief in de bouwsector, op basis van LIMOSA en Bel-first, 2015

NACE	Beschrijving	Naar aantal ondernemingen (N=4 359)	Naar aantal gemelde gedetacheerde personen (N=192 674)
41.201	Algemene bouw van residentiële gebouwen	13,7%	16,5%
43.999	Overige gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	5,6%	9,0%
43.320	Schrijnwerk	4,1%	3,5%
43.310	Stukadoorswerk	3,1%	6,5%
43.211	Elektrotechnische installatiewerken aan gebouwen	3,1%	
43.910	Dakwerkzaamheden	2,9%	4,8%
43.222	Installatie van verwarming, klimaatregeling en ventilatie	2,6%	3,3%
41.203	Algemene bouw van andere niet-residentiële gebouwen	2,4%	8,1%
42.110	Bouw van autowegen en andere wegen	2,3%	3,8%
25.110	Vervaardiging van metalen constructiewerken en delen daarvan	2,0%	
43.341	Schilderen van gebouwen		2,7%
24.420	Productie van aluminium		2,7%

Bron Eigen berekening op basis van RSZ – LIMOSA en Bel-first

Ongeveer 55% van de ondernemingen die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector voeren eveneens hun belangrijkste activiteiten uit in de bouwsector (*Tabel 2.12*). Zij vertegenwoordigen zelf 76% van het aantal gemelde gedetacheerde personen actief in de bouwsector waarop men beroep heeft gedaan. Het toont aan dat vooral Belgische (onder)aannemers gebruikmaken van de diensten van gedetacheerde personen actief in de bouwsector. Hierbij zijn de meeste ondernemingen actief in de sector ‘Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden’ (NACE 43). Niet enkel ondernemingen die instaan voor de ruwbouw van eengezinswoningen, appartementen en kantoren maken dus gebruik van detachering, het zijn eveneens de meer gespecialiseerde bouwondernemingen. Er doet zich hier wellicht wel een verschil voor in de aannemingsketen. Waar ondernemingen gericht op de bouw van gebouwen wellicht de hoofdaannemer zullen zijn, zullen de meer gespecialiseerde bouwondernemingen wellicht een onderaannemer zijn. Maar deze tentatieve conclusie dient verder bekeken te worden. Tegelijk zien we dat dus niet alleen Belgische bouwondernemingen beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen die bouwactiviteiten aanbieden. Immers 45% van de in beeld gebrachte klanten behoren niet tot de bouwsector. Deze groep staat voor 25% van de detacheringen. Het is tegelijk ook een eerste indicator dat het in hoofdzaak gaat om onderaanneming via detachering eerder dan een buitenlandse werkgever die in hoofdaanneming bij een Belgische klant bouwactiviteiten uitvoert.

Tabel 2.12 Opdeling klanten met een ondernemingsnummer, bouwsector (NACE 41–43), % t.o.v. totaal aantal gekende klanten en door hen ontvangen gedetacheerde personen actief in de bouwsector, op basis van LIMOSA en Bel-first, 2015

NACE	Omschrijving	Naar aantal ondernemingen (N=4 359)	Naar aantal gemelde gedetacheerde personen (N=192 674)
<u>2-DIGIT</u>			
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	17,5%	26,6%
42	Weg- en waterbouw	3,7%	5,2%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	33,5%	43,9%
	Totaal bouwsector	54,7%	75,8%
<u>3-DIGIT</u>			
41.1	Ontwikkeling van bouwprojecten	1,3%	0,8%
41.2	Burgerlijke en utiliteitsbouw	16,2%	25,8%
42.1	Bouw van wegen en spoorwegen	2,6%	4,0%
42.2	Bouw van civieltechnische werken ten behoeve van nutsbedrijven	0,7%	0,9%
42.9	Bouw van andere civieltechnische werken	0,4%	0,3%
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	2,4%	2,2%
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	8,7%	9,7%
43.3	Afwerking van gebouwen	11,9%	16,6%
43.9	Overige gespecialiseerde bouwactiviteiten	10,5%	15,3%
	Totaal bouwsector	54,7%	75,8%
	Niet bouw	45,3%	24,2%

Bron Eigen berekening op basis van RSZ – LIMOSA en Bel-first

Aangezien de meeste klanten actief zijn in de bouwsector is het dan ook weinig verbazend dat ongeveer de helft van de ondernemingen die beroep doen op gedetacheerde personen actief in de bouwsector onder het Paritair Comité 124 voor het bouwbedrijf vallen (*Tabel 2.13*). Tegelijk omvatten zij

bijna 70% van gemelde gedetacheerde personen actief in de bouwsector waarop men beroep heeft gedaan. In mindere mate ressorteren de klanten onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111) en het aanvullend Paritair Comité voor bedienden (PC 200).

Tabel 2.13 Opdeling klanten met een ondernemingsnummer, belangrijkste Paritaire Comités, % t.o.v. totaal aantal gekende klanten en door hen ontvangen gedetacheerde personen actief in de bouwsector, op basis van LIMOSA en Bel-first, 2015

Paritair Comité	Omschrijving	Naar aantal ondernemingen (N=3 292)	Naar aantal gemelde gedetacheerde personen (N=161 419)
124	Paritair comité voor het bouwbedrijf	46,4%	69,0%
111	Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	11,9%	13,2%
200	Aanvullend paritair comité voor bedienden	7,8%	3,9%
149.01	Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie	3,2%	2,1%
116	Paritair comité voor de scheikundige nijverheid	3,2%	1,5%
100	Aanvullend paritair comité voor de werklieden	2,7%	1,9%

* PC 200: met toevoeging van PC 218.

Bron Eigen berekening op basis van RSZ – LIMOSA en Bel-first

Als gekeken wordt naar de ondernemingsgrootte van de ondernemingen die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector dan valt het hoge percentage ondernemingen met 0 werknemers op (Tabel 2.14). Zo stelt 20% van de ondernemingen die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector geen binnenlandse werknemers tewerk. Als de selectie gemaakt wordt voor ondernemingen actief in de bouwsector (op basis van PC 124), dan daalt dit percentage wel tot 8%. Het relatieve gewicht van ondernemingen zonder werknemers daalt wel als gekeken wordt naar de verdeling op basis van het aantal gemelde gedetacheerde personen waarop men beroep heeft gedaan. Grote ondernemingen zetten meer, om niet te zeggen het gros van de gedetacheerde personen in. Deze procentuele verdeling zal in *Hoofdstuk 3* ook vergeleken worden met de verdeling voor de volledige sector, dus inclusief de ondernemingen die geen gebruikmaken van detachering of die in deze oefening niet mee zijn opgenomen.

Tabel 2.14 Opdeling klanten met een ondernemingsnummer, naar ondernemingsgrootte, % verdeling, op basis van LIMOSA en Bel-first, 2015

Aantal binnenlandse werknemers	Totaal		Selectie PC 124	
	Naar aantal ondernemingen (N=4 229)	Naar aantal gemelde gedetacheerde personen (N=188 712)	Naar aantal ondernemingen (N=1 525)	Naar aantal gemelde gedetacheerde personen (N=111 378)
Geen	20%	12%	8%	3%
1 tot 10	33%	24%	41%	24%
11 tot 20	12%	9%	17%	10%
21 tot 50	16%	20%	19%	21%
Meer dan 50	19%	36%	16%	43%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron Eigen berekening op basis van RSZ – LIMOSA en Bel-first

Ten slotte is gekeken naar de toegevoegde waarde van de ondernemingen die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector (*Tabel 2.15*). Zowel voor het totaal als voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité 124 ressorteren hebben de meeste ondernemingen een toegevoegde waarde tussen 1 euro en 5 miljoen euro. Net zoals bij de verdeling naar ondernemingsgrootte hebben de ondernemingen met een hoge toegevoegde waarde een hoger gewicht als de opdeling wordt gemaakt op basis van het aantal gemelde gedetacheerde personen actief in de bouwsector. We zullen in *Hoofdstuk 3* deze procentuele verdeling opnieuw vergelijken met deze voor alle ondernemingen die onder PC 124 vallen.

Tabel 2.15 Opdeling klanten met een ondernemingsnummer, naar toegevoegde waarde, % verdeling, op basis van LIMOSA en Bel-first, 2015

Toegevoegde waarde	Totaal		Selectie PC 124	
	Naar aantal ondernemingen (N=4 228)	Naar aantal gemelde gedetacheerde personen (N=192 674)	Naar aantal ondernemingen (N=1 526)	Naar aantal gemelde gedetacheerde personen (N=111 380)
Negatief	3,6%	2,0%	1,7%	0,5%
Tussen 0 en 100 000 euro	17,9%	9,3%	10,5%	2,8%
Tussen 100 000 en 500 000 euro	22,7%	15,5%	28,1%	11,9%
Tussen 500 000 en 1 000 000 euro	12,1%	13,1%	17,4%	15,6%
Tussen 1 000 000 en 5 000 000 euro	25,0%	28,5%	30,1%	32,2%
Tussen 5 000 000 en 10 000 000 euro	6,2%	7,6%	6,2%	10,9%
Tussen 10 000 000 en 20 000 000 euro	4,8%	11,5%	3,8%	17,0%
Tussen 20 000 000 en 50 000 000 euro	3,6%	7,2%	1,8%	8,2%
Tussen 50 000 000 en 100 000 000 euro	2,3%	1,4%	0,1%	0,0%
Meer dan 100 000 000 euro	1,9%	3,8%	0,3%	0,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron Eigen berekening op basis van RSZ – LIMOSA en Bel-first

3 | De huidige impact van intra-EU detachering, met een specifieke focus op de bouwsector

In dit hoofdstuk zal de impact van detachering besproken worden, waarbij in het bijzonder gefocust zal worden op de bouwsector. De impact van detachering kan uitgedrukt worden in termen van tewerkstelling. In dat opzicht zijn de aantallen besproken in *Hoofdstuk 2* van groot belang. Men kan de impact op de tewerkstelling uitdrukken in jobs, personen en voltijdse equivalenten. Maar de impact op de tewerkstelling, verdringend of aanvullend, is slechts één variabele. Tegelijk kan detachering ook een effect hebben op het aantal binnenlandse ondernemingen en hun bedrijfseconomisch profiel. Maar de evolutie van parameters zoals binnenlandse tewerkstelling, aantal ondernemingen, omzet, toegevoegde waarde, exploitatieoverschot, ... is niet enkel het resultaat van detachering. In dat opzicht is de evolutie van deze parameters eerder een gevolg van het huidige economische klimaat. Men veronderstelt dus een correctie voor het economisch klimaat wil men de werkelijke impact van detachering kennen. Maar het gebruik van detachering is ook wel een gevolg van het huidige economische klimaat.

3.1 Impact van intra-EU detachering op de Belgische economie

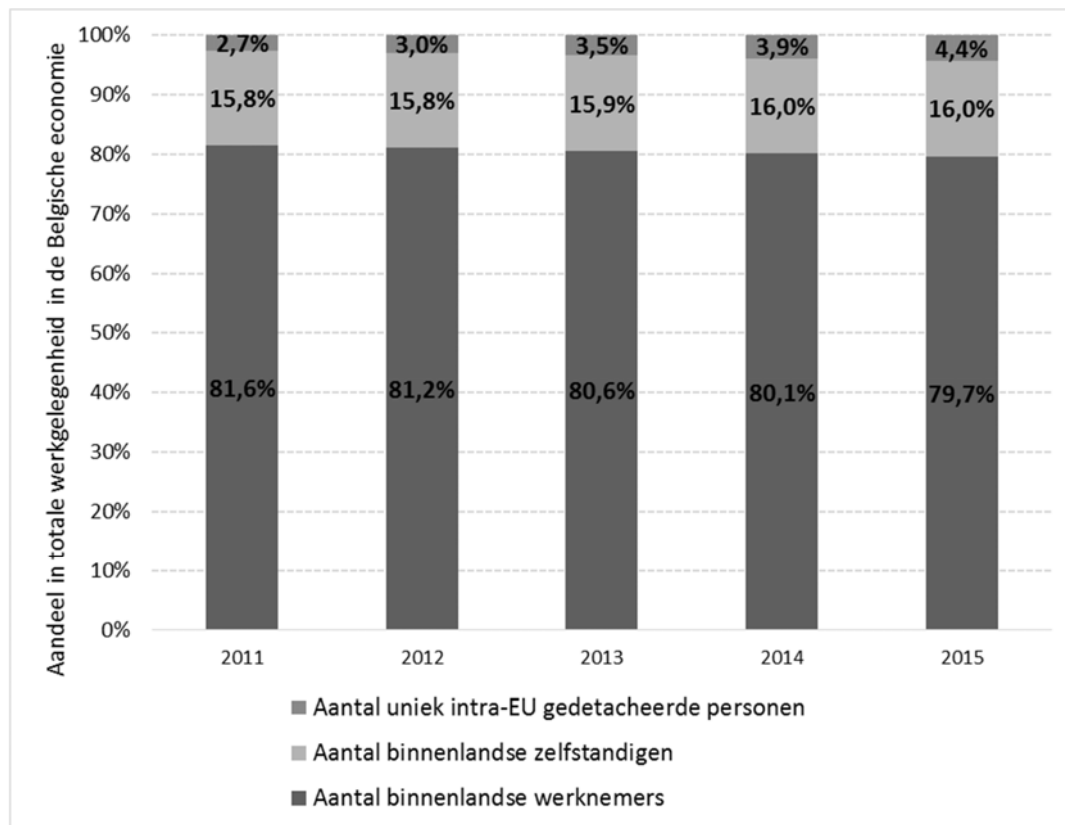
Wanneer de totale binnenlandse werkgelegenheid wordt samengeteld met het totale aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen wordt een totale tewerkstelling verkregen van 4,8 miljoen personen in 2015. Dit betekent dat detachering 4,4% van de totale tewerkstelling in België uitmaakt (*Tabel 3.1 en Figuur 3.1*). Het procentuele aandeel van detachering in de totale werkgelegenheid is tussen 2011 en 2015 met 1,7 p.p. toegenomen. Dit heeft zonder de minste twijfel implicaties op Belgische arbeidsmarkt. Dit blijkt ook uit het feit dat van de 142 000 bijkomend tewerkgestelde personen tussen 2011 en 2015 er slechts 24 000 binnenlandse werknemers zijn en maar liefst 31 000 binnenlandse zelfstandigen en zelfs 87 000 gedetacheerde personen. Bovendien weten wij dat deze toename van gedetacheerde personen zich bijna uitsluitend in de bouwsector heeft voorgedaan (goed voor 98% van de totale toename van gedetacheerde personen tussen 2011 en 2015) (*zie ook Tabel 2.1*).

Tabel 3.1 Aandeel van intra-EU detachering in totale werkgelegenheid in de Belgische economie, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Evolutie 2011-2015
<i>Aantallen (in duizenden)</i>						
Aantal binnenlandse werknemers	3 800	3 809	3 785	3 794	3 825	24
Aantal binnenlandse zelfstandigen	735	743	749	756	766	31
Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen	124	140	163	187	211	87
Totale tewerkstelling	4 659	4 691	4 697	4 736	4 802	142
<i>% aandeel in het totaal</i>						
Aantal binnenlandse werknemers	81,6%	81,2%	80,6%	80,1%	79,7%	-1,9%
Aantal binnenlandse zelfstandigen	15,8%	15,8%	15,9%	16,0%	16,0%	0,2%
Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen	2,7%	3,0%	3,5%	3,9%	4,4%	1,7%
Totale tewerkstelling	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Bron Eigen berekening op basis van NBB – Belgostat en RSZ - LIMOSA

Figuur 3.1 Aandeel van intra-EU detachering in totale werkgelegenheid in de Belgische economie, 2011-2015



Bron Eigen berekening op basis van NBB – Belgostat en RSZ - LIMOSA

3.2 Impact van intra-EU detachering op de Belgische bouwsector

3.2.1 Huidig economisch klimaat

Vooraleer in te gaan op de impact van detachering op de Belgische bouwsector, zal eerst een kort overzicht gegeven worden van een aantal parameters die een goede indicatie geven over het economisch klimaat waarbinnen de bouwsector zich bevindt en heeft bevonden. Indicatoren zoals het aandeel van de bouwsector in het BBP, de evolutie van de toegevoegde waarde van de bouwsector en de investeringen in de (woning)bouw worden weerhouden. Maar ook andere indicatoren zoals omzet en tewerkstelling weerspiegelen de economische activiteit van de sector. Beide indicatoren zullen verder in dit hoofdstuk in detail besproken worden. Tegelijk zijn de evolutie van het aantal verstrekte bouwvergunningen of hypothecaire kredieten evenzeer goede graadmeters en kan naar de ABEX-Index²² gekeken worden om de evolutie van de kostprijs voor de bouw van gebouwen en privé-woningen in kaart te brengen.

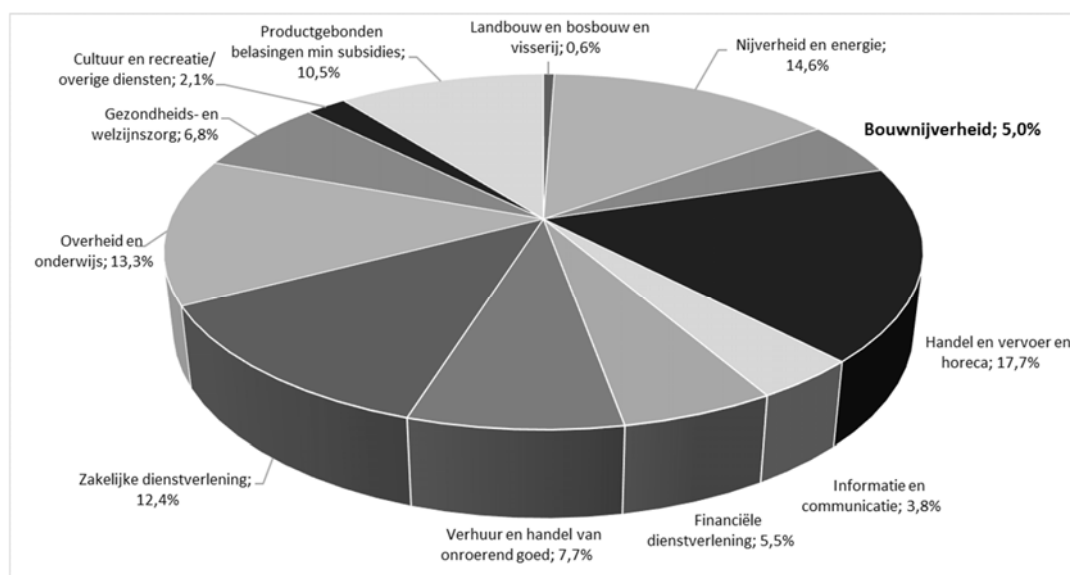
De rijkdom gegenereerd door de bouwsector (in termen van bruto toegevoegde waarde) staat voor 5% van het BBP (Figuur 3.2). Het aandeel van de bouwsector in het BBP is het voorbije decennium stabiel gebleven. T.o.v. 20 jaar terug is het aandeel zelfs met 0,5 p.p. toegenomen maar begin de jaren '80 vertegenwoordigde de sector wel nog 7% van het totale BBP. Redenen voor deze daling t.o.v. de jaren '80 zijn de toename van de diensteneconomie en de vermindering van de overheids-investeringen (FOD Economie, 2009). Aangezien de bouwsector conjunctuurgevoelig is, beïnvloedt dit ook aanzienlijk de bijdrage van de bouw aan de BBP-groei. In volle economische crisis heeft de bouwsector zich relatief goed staande gehouden in vergelijking met de totale Belgische economie. Voor 2011 deed zich zelf een sterke piek voor in de groei van de bruto toegevoegde waarde gecreëerd door de bouwsector (Figuur 3.3). In 2013 volgde evenwel een negatieve groei van de bruto toegevoegde waarde. In 2014 en 2015 kende de sector een groei van respectievelijk 3,3% en 2% t.o.v. het jaar voordien. Deze groei lag hoger dan de groei gecreëerd door de totale economie. De evolutie van de bruto toegevoegde waarde gecreëerd door de sector is zoals gesteld een weerspiegeling van de investeringen in (woning)bouw. De negatieve evolutie van de investeringen in 2009 en 2013 resulteerde bijvoorbeeld in een krimp van de bruto toegevoegde waarde voor dezelfde jaren. De investeringen in de (woning)bouw zijn in 2014 en 2015 opnieuw toegenomen (Figuur 3.4). En ook voor 2016 en 2017 wordt een verdere groei verwacht.

De evolutie van de investeringen in de bouw is een belangrijke indicator om de binnenlandse job-verdringing te meten door de impact van detachering. De binnenlandse tewerkstelling volgt immers dezelfde evolutie van de investeringen. Een daling van de binnenlandse tewerkstelling, niet enkel in koppen maar evenzeer in gepresteerde uren (men kan immers met minder of hetzelfde aantal binnenlandse werknemers meer uren presteren), ondanks een toename van investeringen in de (woning)bouw wijst immers op een verdringing door detachering. Maar tegelijk wordt ook de evolutie van het aantal gedetacheerde personen beïnvloed door de investeringen in de (woning)bouw. Of er een positief of negatief verband bestaat tussen de evolutie van de investeringen en de evolutie van het aantal gedetacheerde personen is echter bediscussieerbaar. Vroeger onderzoek lijkt eerder een positief verband te suggereren (Ismeri, 2012).²³ Een negatief verband lijkt echter evenzeer plausibel aangezien ondernemingen naar een oplossing zullen zoeken wanneer hun winst onder druk komt te staan door lagere investeringen in de sector. Een toenemend gebruik van detachering en een afslanking van het aantal binnenlandse werknemers zou mogelijks het gevolg kunnen zijn. Maar mogelijks is er ook gewoon geen verband. Zo is het aantal gedetacheerde personen in de Belgische bouwsector de voorbije jaren blijven toenemen, zonder een duidelijke impact van de evolutie van de investeringen in de (woning)bouw.

²² <https://www.abex.be/nl/indexen-tijdschriften/index-abex/>

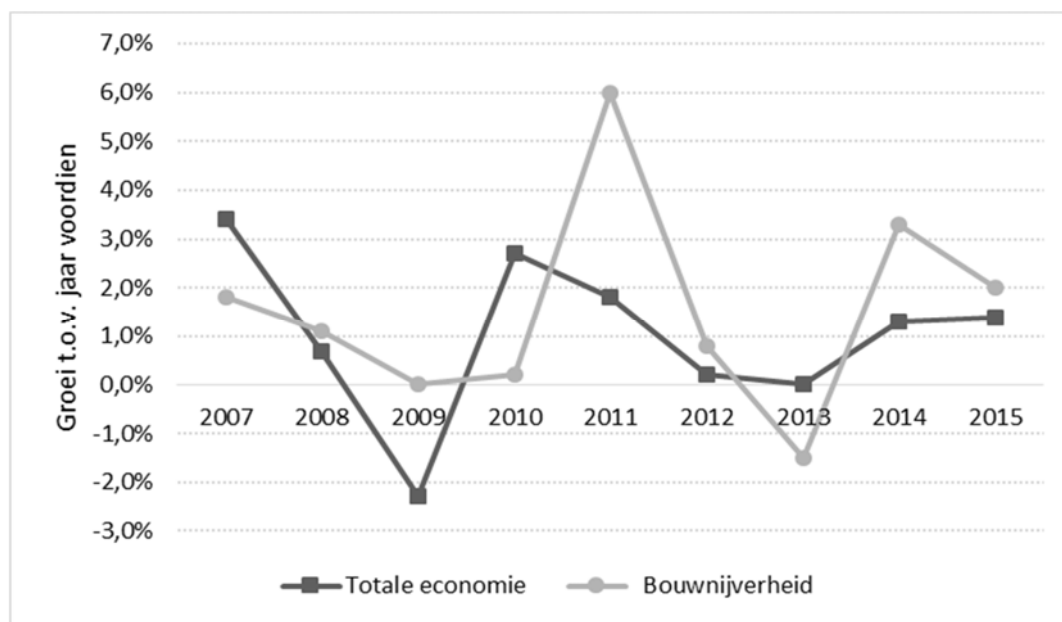
²³ De auteurs stellen hierbij het volgende: "the contraction during the crisis indicates that posting is already an established component of the EU economy and basically follows the overall business cycle" (Ismeri, 2012, p. 12).

Figuur 3.2 Aandeel in het BBP per bedrijfstak, bruto toegevoegde waarde per bedrijfstak, op basis van lopende prijzen, 2015



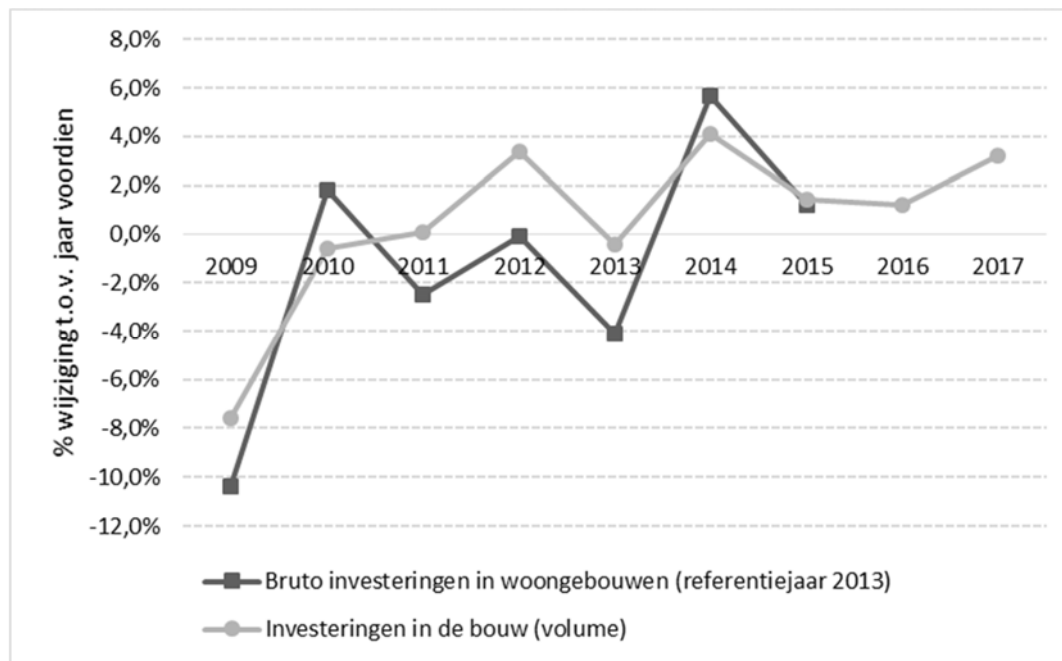
Bron NBB - Belgostat

Figuur 3.3 Bruto toegevoegde waarde totale economie en bouwsector, % wijziging t.o.v. jaar voordien, 2007-2015



Bron NBB - Belgostat

Figuur 3.4 Investerings in de bouwsector, % wijziging t.o.v. jaar voordien, 2009-2017



* 2016 en 2107 zijn ramingen.

Bron NBB – Belgostat; EC, European Economic Forecast – Spring 2016 and 2013

3.2.2 Impact op de totale werkgelegenheid en het werkvolume naar sub-sector: overall jobverdringend of toch aanvullend?

3.2.2.1 Samenstelling van de binnenlandse werkgelegenheid: invloed van factoren zoals de toetreding van nieuwe EU-Lidstaten en niet-aangegeven arbeid

Sinds de instelling van overgangsmaatregelen voor de ‘nieuwe’ EU-lidstaten,²⁴ heeft men te maken gekregen met het ‘voordeur-achterdeur-probleem’ waarbij het vrij verkeer van werknemers als de voordeur beschouwd kan worden en het vrij verkeer van diensten als de achterdeur (Jorens & Van Overmeiren, 2007). Doordat er beperkingen werden ingesteld op het vrij verkeer van werknemers (Artikel 45 TFEU) werd er immers massaal gebruik gemaakt van de vrijheid van vestiging (Artikel 49 TFEU) en het vrij verrichten van diensten (Artikel 56 TFEU). Het gaat hier dan om het detacheren van werknemers en zelfstandigen, maar evenzeer om (schijn)zelfstandigen die zich in België vestigen. Opvallend is dat het ‘voordeur-achterdeur-probleem’ reeds in de eerste fase na de toetreding van de nieuwe EU-Lidstaten werd vastgesteld maar dat dit niet werd geremedieerd (HRW, 2006; EC, 2006; Abraham et al., 2005).²⁵

In dat opzicht is het interessant om eerst een zicht te krijgen op de samenstelling van de binnenlandse tewerkstelling.²⁶ De toetreding van nieuwe EU-Lidstaten kan er immers voor gezorgd hebben

²⁴ Voor werknemers uit nieuwe EU-Lidstaten kunnen gedurende een overgangsperiode tot 7 jaar (op basis van de 2+3+2 formule) na hun toetreding tot de EU beperkingen gelden voor het vrije verkeer van werknemers.

²⁵ Zo stelt de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid vast dat “de overgangsmaatregelen ook kunnen omzeild worden door middel van detachering” (p. 2) en dat “in de meeste Lidstaten een sterke toename werd opgetekend van het aantal detacheringen en van het beroep op zelfstandigen” (p. 7). In het Verslag over het functioneren van de overgangsmaatregelen (EC, 2006, p. 5) lezen we het volgende: “Er werd echter erkend dat de beperkingen EU-8-onderdanen kunnen hebben aangemoedigd om uit te kijken naar andere wegen om in de EU-15-lidstaten een economische activiteit uit te oefenen, wat blijkt uit een uitzonderlijk grote instroom van gedetacheerde werknemers of werknemers die beweren dat zij zelfstandigen zijn.”

²⁶ De binnenlandse werkgelegenheid kan op verschillende manieren en op verschillende tijdstippen gemeten worden. Voor een methodologisch kader zie Bijlage 1.

dat zowel de binnenlandse zelfstandigen (reeds vanaf de toetreding) alsook de binnenlandse werknemers (na afloop van de overgangsmaatregelen)²⁷ een zeer divers profiel hebben gekregen wanneer naar hun nationaliteit wordt gekeken. Maar evenzeer kunnen hun aantallen toegenomen zijn via de EU-migratie van personen op arbeidsactieve leeftijd naar België. Tegelijk kan voor de binnenlandse tewerkstelling een onderscheid gemaakt worden tussen personen die al of niet woonachtig zijn in België en onder het Belgische sociaalzekerheidsstelsel vallen. Zo kan een groep van werknemers eerder gekwalificeerd worden als inkomende grensarbeiders. Ten slotte is enkel de geregistreerde werkgelegenheid en hun werkvolume gekend op basis van administratieve gegevens. Het volume niet-aangegeven arbeid en het aantal personen die dit uitvoeren zijn niet gekend. Gezien de fraudegevoeligheid van de bouwsector kan dit echter een hoog aantal zijn. Ter illustratie, voor de berekening van het BBP voor 2003 (meest recente gedetailleerde gegevens) verhoogden de nationale rekenaars voor de bouwsector de omzet met 21%, de lonen met 8% en het bruto exploitatieoverschot met 44% omwille van zwartwerk (INR, 2006; Pacolet et al., 2009).

Op basis van de Arbeidskrachtenenquête kan een zicht gekregen worden op de nationaliteit van de werknemers en zelfstandigen die actief zijn in de Belgische bouwsector. Op basis van gegevens voor 2015 blijkt dat 88% van de werknemers en 78% van de zelfstandigen de Belgische nationaliteit hebben (*Tabel 3.2*). De impact van het vrij verkeer op de samenstelling van de binnenlandse werkgelegenheid lijkt zich dus vooral te manifesteren bij de binnenlandse zelfstandigen. Zo heeft 7,5% van de zelfstandigen actief in de bouwsector de Roemeense nationaliteit en 6% de Poolse nationaliteit. Voor beide nationaliteiten zijn ook veel meer zelfstandigen dan werknemers aanwezig (ongeveer 7 op 10 personen met deze nationaliteit is zelfstandige). De toegenomen aanwezigheid van zelfstandigen met de Poolse en Roemeense nationaliteit blijkt ook uit de verdeling van het aantal starters als zelfstandige naar nationaliteit (*Tabel 3.3*).²⁸ Het traject van zelfstandige is voor hen de meest voorkomende vorm van arbeidsintegratie in de Belgische arbeidsmarkt. Het is voor de Polen ook een frequent voorkomend fenomeen bij de detacheringen, maar merkwaardig genoeg niet bij Roemenen. Blijkbaar is er ook een demonstratie-effect waarbij het aantal Polen richting zelfstandigheid lijkt te dalen terwijl het aantal bij Roemenen stijgt.

27 In geval van een 'knelpuntberoep' hadden werknemers uit de nieuwe EU-Lidstaten toegang tot de Belgische arbeidsmarkt op basis van een arbeidskaart. In 2008 werden 34 291 arbeidskaarten toegekend voor knelpuntberoepen aan nieuwe EU-Lidstaten. De meeste werden afgeleverd in de land- en tuinbouw. Veel jobs binnen de bouwsector werden ook als knelpuntberoep beschouwd. Het aantal verstrekte arbeidskaarten voor deze jobs lag relatief laag, zeker in vergelijking met het aantal detacheringen. (Voor Vlaanderen zie Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, 2011).

28 Merk wel op dat deze tabel voor de totale Belgische economie van toepassing is en niet enkel voor de bouwsector.

Tabel 3.2 Samenstelling van de binnenlandse werkgelegenheid in de bouwsector, % opdeling naar nationaliteit, 2015

Nationaliteit	Werknemers (A) (N=218 321)	Zelfstandigen (B) (N=92 250)	Totaal (A+B) (N=310 571)	Procentueel aandeel zelfstandigen in totale werkgelegen- heid per nationa- liteit (B/(A+B))
Belg	88,2%	78,1%	85,3%	28%
Bulgaar	0,4%	1,1%	0,6%	50%
Duits	0,0%	0,1%	0,1%	56%
Frans	1,2%	0,4%	0,9%	11%
Italiaans	1,9%	1,3%	1,7%	23%
Nederlands	0,6%	0,6%	0,6%	30%
Pools	1,1%	5,7%	2,4%	69%
Portugees	1,2%	2,2%	1,5%	43%
Roemeens	1,3%	7,5%	3,1%	71%
Andere	4,1%	3,1%	3,8%	
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	30%

Bron Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) – microdata

Tabel 3.3 Aantal starters als zelfstandige, % opdeling naar nationaliteit, 2005-2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	<i>In absolute aantallen</i>									
België	56 082	60 082	65 712	65 245	60 913	67 616	69 883	70 998	70 075	74 417
Bulgarije	298	209	1 347	1 540	1 666	2 367	2 537	2 801	2 184	2 099
Duitsland	287	317	355	306	263	297	276	333	275	318
Frankrijk	1 028	1 269	1 215	1 364	1 288	1 410	1 528	1 531	1 631	1 818
Nederland	1 505	1 752	1 767	1 629	1 580	1 692	1 688	1 819	1 725	1 978
Polen	1 880	2 411	2 754	2 094	1 799	1 793	1 801	1 860	1 572	1 615
Portugal	316	453	480	567	622	640	636	861	805	963
Roemenië	750	1 009	2 640	2 348	2 620	3 704	5 158	6 416	5 325	6 071
Andere nationaliteit	4 263	4 371	4 532	4 656	4 841	5 513	6 215	6 622	7 467	7 565
Totaal	66 409	71 873	80 802	79 749	75 592	85 032	89 722	93 241	91 059	96 844
	<i>Als percentage van het totaal</i>									
België	84,4%	83,6%	81,3%	81,8%	80,6%	79,5%	77,9%	76,1%	77,0%	76,8%
Bulgarije	0,4%	0,3%	1,7%	1,9%	2,2%	2,8%	2,8%	3,0%	2,4%	2,2%
Duitsland	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%
Frankrijk	1,5%	1,8%	1,5%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,6%	1,8%	1,9%
Nederland	2,3%	2,4%	2,2%	2,0%	2,1%	2,0%	1,9%	2,0%	1,9%	2,0%
Polen	2,8%	3,4%	3,4%	2,6%	2,4%	2,1%	2,0%	2,0%	1,7%	1,7%
Portugal	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,8%	0,8%	0,7%	0,9%	0,9%	1,0%
Roemenië	1,1%	1,4%	3,3%	2,9%	3,5%	4,4%	5,7%	6,9%	5,8%	6,3%
Andere nationaliteit	6,4%	6,1%	5,6%	5,8%	6,4%	6,5%	6,9%	7,1%	8,2%	7,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron RSVZ

3.2.2.2 Impact van het aantal gedetacheerde personen op de totale tewerkstelling in de bouwsector: in koppen, in werkvolume, import van diensten als percentage van de totale personeelskost

a) Evolutie binnenlandse werkgelegenheid in de bouwsector

In 2015 kende de Belgische bouwsector een gemiddelde werkgelegenheid van 265 400 personen waaronder 199 600 werknemers en 65 800 zelfstandigen (*Tabel 3.4*). Daar waar het aantal tewerkgestelde binnenlandse werknemers tussen 2011 en 2015 met 7% daalde, steeg het aantal zelfstandigen met bijna 11%. Dit is ook zichtbaar in het procentuele aandeel zelfstandigen in de totale binnenlandse werkgelegenheid in de Belgische bouwsector. Het evolueerde van 20,8% in 2008 naar 24,8% in 2014. Het totale aantal werkzame personen in de bouwsector kent sinds 2013 een negatief verloop waarbij vooral het aantal binnenlandse werknemers sterk is gedaald. Het aantal binnenlandse zelfstandigen is daarentegen elk jaar toegenomen. Positief is wel dat het aantal werknemers in voltijdse equivalenten in 2014 terug is toegenomen.

De negatieve evolutie van het aantal tewerkgestelde binnenlandse werknemers is eveneens zichtbaar in de evolutie van het aantal gepresteerde uren. Zo daalde het aantal gepresteerde uren van de binnenlandse werknemers tussen 2011 en 2015 met 7,5% (*Tabel 3.4*).

Op basis van cijfers vanuit DynaM kan de werknemers- en jobdynamiek in de bouwsector nagegaan worden (zie ook Goesaert & Struyven, 2016). Deze cijfers tonen mooi aan hoe de instroom van werknemers zich verhoudt tot de uitstroom alsook hoe sommige werkgevers bijkomende arbeidsplaatsen hebben gecreëerd terwijl andere werkgevers er verloren zagen gaan. Ondanks de constante instroom van werknemers in de bouwsector, waren er tussen juni 2012 en juni 2014 beduidend minder werknemers actief in de sector. Niet de uitstroom van werknemers over deze periode is daarom zo sterk toegenomen, maar het is vooral de instroom van werknemers die t.o.v. vorige jaren sterk gedaald is. De negatieve netto-evolutie van het aantal werknemers in de bouwsector is ook zichtbaar op basis van cijfers over de jobcreatie- en destructie van werkgevers actief in de bouwsector (*Tabel 3.5*). Waar tot vóór juni 2012 nog meer werkgevers jobs creëerden dan verloren zagen gaan, is nadien deze verhouding gewijzigd (*Tabel 3.6*).

Deze werkgelegenheidscijfers kunnen vergeleken worden met de evolutie van het investeringsklimaat en de evolutie van het aantal gedetacheerden om het verdringingseffect te meten. Maar op zich zijn ook meer gedetailleerde cijfers over de binnenlandse tewerkstelling naar de sub-sectoren van de bouw interessant. Niet noodzakelijk zal de tewerkstelling voor elke sub-sector in dezelfde richting of in dezelfde mate evolueren.

Tabel 3.4 Evolutie van de binnenlandse werkgelegenheid in de bouwsector, 2008-2015

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Laatste 4 jaar
	<u>Aantal werkzame personen</u>								
	<i>In absolute aantallen (in duizenden)</i>								
Totaal aantal werkzame personen	268	268	270	275	276	272	268	265	-9
Aantal zelfstandigen	56	56	57	59	61	62	64	66	6
Aantal werknemers	213	212	212	215	215	210	204	200	-16
Aantal werknemers in VTE	188	177	172	183	180	172	174		
	<u>% wijziging t.o.v. jaar voordien</u>								
Totaal aantal werkzame personen	2,6%	-0,2%	0,6%	1,9%	0,5%	-1,3%	-1,7%	-0,9%	-3,3%
Aantal zelfstandigen	2,8%	0,2%	2,1%	4,0%	2,7%	2,1%	2,4%	3,1%	10,8%
Aantal werknemers	2,5%	-0,3%	0,2%	1,3%	-0,1%	-2,3%	-2,9%	-2,1%	-7,2%
Aantal werknemers in VTE		-5,9%	-3,0%	6,2%	-1,3%	-4,7%	1,2%		
	<u>% aandeel zelfstandigen in totale binnenlandse werkgelegenheid</u>								
% zelfstandigen in totaal	20,8%	20,9%	21,2%	21,6%	22,1%	22,9%	23,8%	24,8%	
	<u>Arbeidsvolume</u>								
	<i>In absolute aantallen (in miljoenen uren)</i>								
Totaal arbeidsvolume	428,2	416,2	415,3	447,7	444,8	436,3	443,2		27,9
Aantal uren van zelfstandigen	116,8	113,3	115,6	128,1	131,0	132,9	140,8		25,2
Aantal uren van werknemers	311,4	302,9	299,6	319,6	313,8	303,4	302,4	296	
	<u>% wijziging t.o.v. jaar voordien</u>								
Totaal arbeidsvolume	2,5%	-2,8%	-0,2%	7,8%	-0,7%	-1,9%	1,6%		
Aantal uren van zelfstandigen	-3,0%	2,1%	10,8%	2,3%	1,4%	6,0%	21,7%		
Aantal uren van werknemers	2,7%	-2,7%	-1,1%	6,7%	-1,8%	-3,3%	-0,3%	-2,2%	-7,5%

Bron NBB – Belgostat en Eurostat - [sbs_na_con_r2]

Tabel 3.5 Evolutie van de in- en uitstroom van het aantal werknemers in de bouwsector, juni 2006-juni 2014

Periode	Instroom		Uitstroom		Netto-evolutie	
	Absoluut	% t.o.v. aantal WNs in de sector	Absoluut	% t.o.v. aantal WNs in de sector	Absoluut	% t.o.v. aantal WNs in de sector
2014-2013	35 671	17,1%	42 479	20,4%	-6 808	-3,3%
2013-2012	38 897	18,2%	44 047	20,6%	-5 150	-2,4%
2012-2011	45 097	20,9%	44 979	20,8%	118	0,1%
2011-2010	47 315	22,1%	43 968	20,5%	3 347	1,6%
2010-2009	43 397	20,5%	42 617	20,1%	780	0,4%
2009-2008	43 275	20,4%	45 814	21,6%	-2 539	-1,2%
2008-2007	51 033	24,3%	46 088	22,0%	4 945	2,3%
2007-2006	50 940	25,0%	44 483	21,8%	6 457	3,2%

Bron DynaM

Tabel 3.6 Jobdynamiek gecreëerd door werkgevers actief in de bouwsector, juni 2006-juni 2014

Periode	Jobcreatie	Jobdestructie	Geen reallocatie	Totaal
Aantal werkgevers				
2013-2014	8 875	9 802	12 742	31 419
2012-2013	9 079	9 921	13 015	32 015
2011-2012	10 068	9 661	12 685	32 414
2010-2011	10 723	8 957	12 343	32 023
2009-2010	10 197	8 510	12 499	31 206
2008-2009	9 498	9 213	12 187	30 898
2007-2008	10 695	8 440	11 479	30 614
2006-2007	10 653	7 903	11 132	29 688
% verdeling t.o.v. rijtotaal				
2013-2014	28%	31%	41%	100%
2012-2013	28%	31%	41%	100%
2011-2012	31%	30%	39%	100%
2010-2011	33%	28%	39%	100%
2009-2010	33%	27%	40%	100%
2008-2009	31%	30%	39%	100%
2007-2008	35%	28%	37%	100%
2006-2007	36%	27%	37%	100%

Bron DynaM

b) Impact van detachering op totale tewerkstelling in de bouwsector: in koppen en werkvolume

Intra-EU detachering maakt in 2015 één derde uit van de tewerkstelling in de Belgische bouwsector wanneer het aantal uniek gedetacheerde personen wordt samengesteld met de binnenlandse tewerkstelling (Tabel 3.7 en Figuur 3.5). Het procentuele aandeel van intra-EU detachering in de totale tewerkstelling in de bouwsector is tussen 2011 en 2015 toegenomen met 19 p.p. aangezien dit voor 2011 nog maar 14% was. De sterke stijging over zo een korte periode is zeer opmerkelijk. Maar evenzeer is het tijdstip dat deze stijging zich voordoet verrassend aangezien de overgangsmaatregelen inzake het vrij verkeer van werknemers voor personen uit de Lidstaten die traden op 1 mei 2004 afliepen op 30 april 2011. In dat opzicht zou men juist veronderstellen dat nadien het vrij verkeer van diensten via detachering minder populair zou geworden zijn. Het tegendeel is echter waarheid geworden. Tegelijk dient ook op de verdere verzelfstandiging van de sector gewezen te worden (zowel intern via de vrijheid van vestiging als extern via gedetacheerde zelfstandigen). Gedurende de voorbije jaren is het aandeel zelfstandigen systematisch toegenomen t.e.m. bijna één vierde van de totale binnenlandse tewerkstelling. Daarenboven hebben bijna 20% van de gedetacheerde personen naar de Belgische bouwsector het zelfstandigenstatuut. Dit betekent dat er in 2015 meer dan 91 000 zelfstandigen (binnenlands of gedetacheerd) actief waren in de Belgische bouwsector. De verdringing van binnenlandse werknemers doet zich dus niet enkel voor via detachering maar ook, evenwel in beperkte mate, via binnenlandse zelfstandigen.

De impact op de tewerkstelling in voltijdse equivalenten zal wel lager liggen wanneer rekening wordt gehouden met de gemiddelde periode van detachering per uniek gedetacheerd persoon. Maar ook daar lijkt zich een sterke stijging te hebben voorgedaan. Waar in 2010 nog gesproken werd van een gemiddelde duur per detachering van 23 dagen is dit op basis van een nieuwe raming voor 2015 gestegen tot ongeveer 80 dagen.²⁹ Wetende dat deze periode nog vermenigvuldigd moet worden met het aantal keren dat een uniek persoon gedurende het jaar werd gemeld in LIMOSA (ongeveer 3 keer)

²⁹ In opdracht van de RSZ-Diensten Internationale betrekkingen voert Smals momenteel een gedetailleerde analyse uit op de LIMOSA-data om een zicht te krijgen op de gemiddelde duur van detachering per uniek persoon.

maakt dat ook in termen van voltijdse equivalenten detachering meer dan 1 op 4 van de tewerkstelling in de bouwsector uitmaakt. Hierbij worden de 130 597 uniek gedetacheerde personen gedeeld door 365 dagen en vermenigvuldigd met 240 dagen (3 keer 80 dagen). Hierdoor worden 85 500 gedetacheerde personen in VTE's bekomen. Daarnaast gaan we uit van 172 500 binnenlandse werknemers in VTE (dit is 65% van het aantal binnenlandse werknemers) en 65 500 binnenlandse zelfstandigen in VTE (we veronderstellen dat zij voltijds werken). Het levert een aandeel van detachering in VTE op van 26%. Recentelijk spraken we nog maar van 12% van de tewerkstelling in VTE (De Wispelaere & Pacolet, 2016d). Maar hier baseerden wij ons wel nog op het oude cijfer van 23 dagen per detachering.

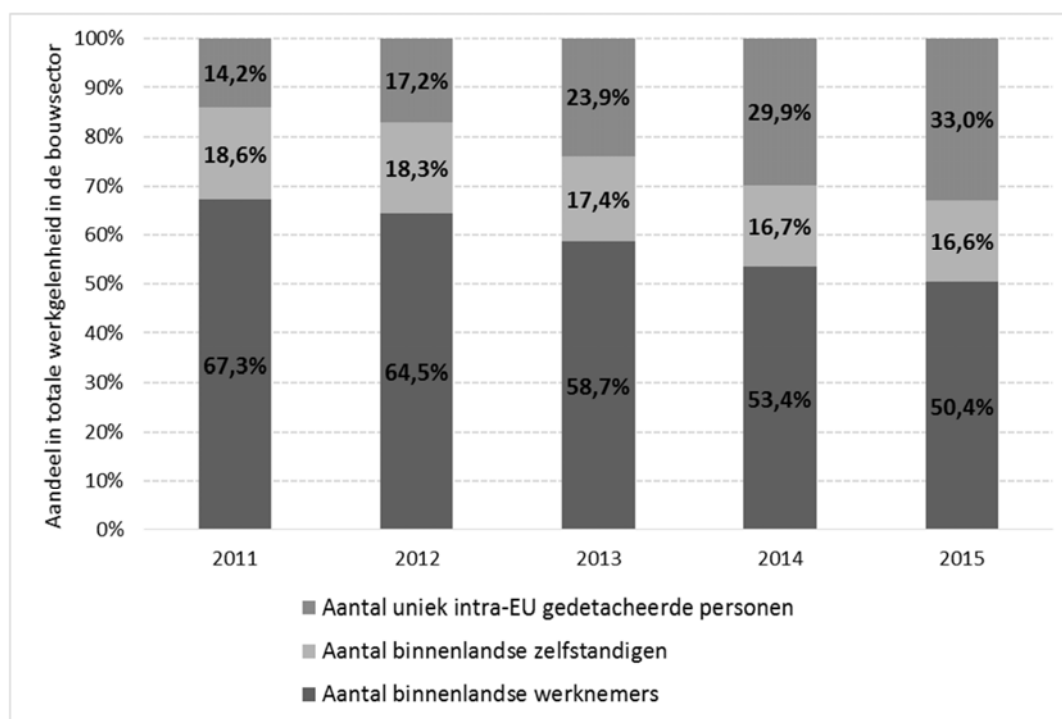
Tabel 3.7 Aandeel van intra-EU detachering in totale werkgelegenheid in de Belgische bouwsector, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Evolutie 2011-2015
<u>Aantallen (in duizenden)</u>						
Aantal binnenlandse werknemers	215,2	214,9	210	203,9	199,6	-16
Aantal binnenlandse zelfstandigen	59,4	61	62,3	63,8	65,8	6
Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen	45,3	57,5	85,6	114,1	130,6	85
Waarvan zelfstandigen					25,3	
Totale tewerkstelling	319,9	333,4	357,9	381,8	396,0	76
<u>% aandeel in het totaal</u>						
Aantal binnenlandse werknemers	67,3%	64,5%	58,7%	53,4%	50,4%	-16,9%
Aantal binnenlandse zelfstandigen	18,6%	18,3%	17,4%	16,7%	16,6%	-2,0%
Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen	14,2%	17,2%	23,9%	29,9%	33,0%*	18,8%
Totale tewerkstelling	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

* Als wordt uitgegaan van 110 000 uniek gedetacheerde personen (zie de Jaarverslagen 2015 van Constructiv en Confederatie Bouw) daalt het aandeel tot 29%.

Bron Eigen berekening op basis van NBB – Belgostat en RSZ – LIMOSA

Figuur 3.5 Aandeel van intra-EU detachering in totale werkgelegenheid in de Belgische bouwsector, 2011-2015



Bron Eigen berekening op basis van NBB – Belgostat en RSZ – LIMOSA

Vervolgens wordt dieper ingegaan op het verdringingseffect van detachering. Arbeidsintensieve sectoren met een hoge arbeidsflexibiliteit zoals de bouwsector (maar evenzeer de vleesverwerkende industrie en de transportsector - zie Wagner, 2015) zijn gevoelig voor jobverdringing via detachering. De binnenlandse tewerkstelling is immers snel inwisselbaar door gedetacheerde personen. Bovendien versterkt het feit dat deze sectoren zeer prijsgevoelig zijn het risico op verdringing doordat lagere bruto- en nettolonen betaald zullen worden aan de gedetacheerde personen. De loonverschillen die bestaan tussen binnenlandse werknemers en gedetacheerde personen kunnen daarenboven niet beantwoord worden door een hogere arbeidsproductiviteit door binnenlandse werknemers aangezien beide groepen onderworpen zijn aan dezelfde arbeidsvoorwaarden.³⁰ In tegendeel, de loonkost per eenheid product (Unit Labour Cost) (dit is de verhouding tussen de beloning van werknemers en de bruto toegevoegde waarde die men creëert) zal zelfs lager liggen bij gedetacheerde personen dan bij de binnenlandse werknemers. Men produceert immers evenveel maar de gedetacheerde personen zijn wel goedkoper. Toch lijkt op basis van het regelgevend kader zich een beperking van het verdringingseffect via detachering voor te doen. De maximale detacheringperiode op basis van Artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/2004 is immers beperkt tot 24 maanden. Arbeidsrechtelijk worden wel geen beperkingen opgelegd.³¹ Op basis van de gemiddelde detacheringduur blijkt de tewerkstelling via detachering dan ook eerder tijdelijk te zijn³² en mag eventueel op basis van Artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/2004 de gedetacheerde niet vervangen worden. Echter kan de gedetacheerde persoon al een nieuwe periode van detachering aanvatten twee maanden na de vorige (EC, 2012) waardoor detachering dan ook een permanent karakter kan krijgen. Bovendien

³⁰ Zie ook Baldwin & Wyplosz, 2012 over de wijze hoe sociale dumping kan aangepakt worden door een hogere arbeidsproductiviteit te realiseren.

³¹ Maar dit wordt wel voorgesteld in de herziening van de Detacheringsrichtlijn.

³² C-113/89 Rush Portuguesa Lda "posted workers return to their country of origin after the completion of their work without at any time gaining access to the labour market of the host Member State" (paragraaf 15).

bestaat er geen maximumduur bij werkzaamheden in twee of meer Lidstaten (Artikel 13 van Verordening (EG) nr. 883/2004) en kan de detacheringperiode voor overeenkomsten afgesloten tussen twee of meer Lidstaten (Artikel 16) maximum 5 jaar bedragen.

Het verdringingseffect van detachering t.o.v. de binnenlandse tewerkstelling wordt op basis van de sterke toename van detachering in de totale tewerkstelling in de Belgische bouwsector reeds gedeeltelijk zichtbaar. Ook op basis van een bevraging van de Confederatie Bouw bij haar leden blijkt dat 20% van respondenten in 2015 personeel heeft moeten afdanken omwille van de concurrentie door bouwbedrijven uit niet-buurlanden (2015, p. 47). Het verdringingseffect wordt nog duidelijker wanneer hier de evolutie van de investeringen in de (woning)bouw aan wordt gekoppeld. Men kan immers verwachten dat de binnenlandse tewerkstelling mee evolueert met het investeringsklimaat. Het omgekeerde is echter waar. Zo deed zich de voorbije twee jaar een stijging van de investeringen in de (woning)bouw voor maar tegelijk deed zich in dezelfde periode een daling voor van het aantal binnenlandse werknemers (Tabel 3.8). Over de periode 2010 t.e.m. 2015 wordt ook een negatief verband vastgesteld tussen de evolutie van de investeringen in de (woning)bouw en de evolutie van de binnenlandse tewerkstelling van werknemers. Tegelijk is het weinig verwonderlijk dat er een negatief verband bestaat tussen de evolutie van het aantal binnenlandse werknemers en de evolutie van het aantal gedetacheerde personen. Er blijkt ook een negatief verband te bestaan tussen de evolutie van de investeringen in de (woning)bouw en de evolutie van het aantal gedetacheerde personen. Maar het aantal observaties (aantal jaren) zijn natuurlijk zeer beperkt.

Maar één verloren binnenlandse job staat daarom niet voor één bijkomende gedetacheerde job, of vice versa. *Figuur 3.6* brengt de netto-evolutie van de binnenlandse tewerkstelling en de uniek gedetacheerde personen in de bouwsector in beeld. Hier kan men duidelijk zien dat er veel meer tewerkstelling is gecreëerd via detachering dan dat er tewerkstelling is verloren gegaan bij binnenlandse werknemers. Dit betekent ook dat gemiddeld 5 meer uniek intra-EU gedetacheerde personen staan voor 1 binnenlandse werknemer minder. In dat opzicht is detachering dus ook aanvullend.

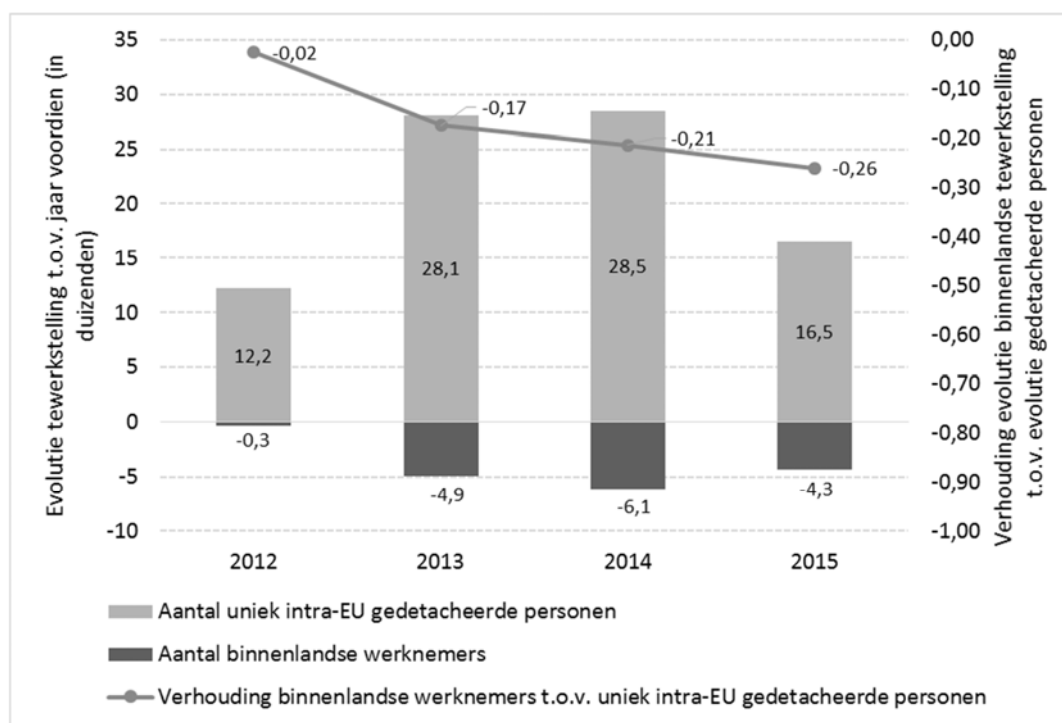
Maar het gaat hier natuurlijk om personen zonder rekening te houden met hun werkvolume. We weten immers dat het werkvolume van een binnenlandse werknemer hoger zal liggen dan deze van een gedetacheerd persoon. De verhouding tussen de evolutie van uniek gedetacheerde personen en deze van binnenlandse werknemers zal zich dan ook (ietwat) anders verhouden.

Tabel 3.8 Verdringing van de binnenlandse tewerkstelling in de Belgische bouwsector door intra-EU detachering, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Correlatie met binnenlandse werknemers	Correlatie met gedetacheerde personen
Investeringen in de bouw	-10,4%	-2,5%	3,4%	-0,4%	4,1%	1,4%	-0,55	-0,39
Woningbouw	-7,6%	0,1%	-0,1%	-4,1%	5,7%	1,2%	-0,42	-0,46
Binnenlandse werknemers	0,2%	1,3%	-0,1%	-2,3%	-2,9%	-2,1%		-0,25
Uniek intra-EU gedetacheerde personen			26,9%	48,9%	33,3%	14,5%		

Bron Eigen berekening op basis van NBB – Belgostat en RSZ – LIMOSA

Figuur 3.6 Netto-evolutie binnenlandse tewerkstelling en uniek gedetacheerde personen in de bouwsector, 2011-2015



Bron Eigen berekening op basis van NBB – Belgostat en RSZ – LIMOSA

c) Een verdere opdeling van de binnenlandse tewerkstelling in de bouwsector: in elke sub-sector jobverdringing door detachering?

Op basis van de gedetailleerde opdeling van de bouwsector blijkt dat de meeste sub-sectoren eveneens een negatieve evolutie vertonen van het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 2010 en 2014. Zo daalde het aantal werknemers die gespecialiseerde bouwwerkzaamheden uitvoeren (NACE 43) met 2,8% of 3 400 werknemers gedurende de laatste 5 jaren (*Tabel 3.9*). Binnen deze sub-sector worden ook de meeste werknemers tewerkgesteld (121 524). Het aantal werknemers steeg wel beperkt in 2014 t.o.v. 2013 (+18 werknemers). Eveneens daalde over de periode 2010-2014 het aantal werknemers die voorzien in de ruwbouw van eengezinswoningen, appartementen en kantoren (NACE 41) met 2,5% of 1 500 werknemers. Wanneer naar het groter detail wordt gekeken, valt vooral op dat het aantal binnenlandse werknemers die stukadoors- en loodgieterswerk verrichten de voorbije jaren sterk afgenomen is (respectievelijk -25% en -10% binnenlandse werknemers).

Tabel 3.9 Evolutie van het aantal binnenlandse werknemers in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014

Nace	Omschrijving	2010	2011	2012	2013	2014	Evolutie
<i>In absolute aantallen</i>							
	Bouwnijverheid	213 938	219 331	218 805	210 218	208 458	-5 480
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	60 137	60 252	62 201	60 932	58 617	-1 520
42	Weg- en waterbouw	28 834	27 909	29 524	27 780	28 317	-517
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	124 967	131 170	127 080	121 506	121 524	-3 443
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	7 922	7 865	7 782	7 523	7 746	-176
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	49 593	51 168	53 700	49 813	49 306	-287
43.21	Elektrische installatie	21 632	23 582	24 871	22 618	22 177	545
43.22	Loodgieterswerk, installatie van verwarming en klimaatregeling	23 334	23 247	23 735	21 063	21 009	-2 325
43.29	Overige bouwinstallatie	4 628	4 339	5 094	6 132	6 120	1 492
43.3	Afwerking van gebouwen	40 160	40 711	38 324	36 949	37 162	-2 998
43.31	Stukadoorswerk	4 230	4 034	3 556	3 121	3 167	-1 063
43.32	Schrijnwerk	20 831	21 196	20 353	19 957	19 829	-1 002
43.33	Vloerafwerking en behangen	4 093	4 616	4 377	4 052	4 105	12
43.34	Schilderen en glaszetten	10 194	10 083	9 529	9 221	9 327	-867
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	812	782	509	598	734	-78
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten	27 293	31 426	27 274	27 221	27 310	17
<i>Procentuele wijziging t.o.v. jaar voordien</i>							
	Bouwnijverheid		2,5%	-0,2%	-3,9%	-0,8%	-2,6%
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten		0,2%	3,2%	-2,0%	-3,8%	-2,5%
42	Weg- en waterbouw		-3,2%	5,8%	-5,9%	1,9%	-1,8%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden		5,0%	-3,1%	-4,4%	0,0%	-2,8%
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen		-0,7%	-1,1%	-3,3%	3,0%	-2,2%
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie		3,2%	4,9%	-7,2%	-1,0%	-0,6%
43.21	Elektrische installatie		9,0%	5,5%	-9,1%	-1,9%	2,5%
43.22	Loodgieterswerk, installatie van verwarming en klimaatregeling		-0,4%	2,1%	-11,3%	-0,3%	-10,0%
43.29	Overige bouwinstallatie		-6,2%	17,4%	20,4%	-0,2%	32,2%
43.3	Afwerking van gebouwen		1,4%	-5,9%	-3,6%	0,6%	-7,5%
43.31	Stukadoorswerk		-4,6%	-11,8%	-12,2%	1,5%	-25,1%
43.32	Schrijnwerk		1,8%	-4,0%	-1,9%	-0,6%	-4,8%
43.33	Vloerafwerking en behangen		12,8%	-5,2%	-7,4%	1,3%	0,3%
43.34	Schilderen en glaszetten		-1,1%	-5,5%	-3,2%	1,1%	-8,5%
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen		-3,7%	-34,9%	17,5%	22,7%	-9,6%
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten		15,1%	-13,2%	-0,2%	0,3%	0,1%

Bron Eurostat - [sbs_na_con_r2]

Zoals reeds in *Hoofdstuk 2* beschreven, komt detachering niet in elke sub-sector van de bouw in even grote mate voor. De mogelijke impact van detachering op de binnenlandse tewerkstelling zal dus sterk variëren. Als men het aandeel per sector binnen de totale bouwsector voor de binnenlandse tewerkstelling vergelijkt met deze voor de gemelde gedetacheerde personen die diensten hebben verricht voor klanten actief in de bouwsector, dan stelt men vast dat in hoofdzaak de sub-sector ‘Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten’ (NACE 41) een groter relatief gewicht heeft bij detachering in vergelijking met de binnenlandse tewerkstelling (7 p.p. hoger) (*Tabel 3.10*). Het relatieve gewicht van deze sub-sector is in 2014 t.o.v. 2010 wel niet gewijzigd maar er heeft zich wel een daling van het aantal tewerkgestelde werknemers van 2,5% voorgedaan. Merk wel op dat ervan wordt uitgegaan dat de gedetacheerde persoon dezelfde activiteiten uitvoert als de Belgische opdrachtgever. Maar dat is niet noodzakelijk het geval. Zo zouden bijvoorbeeld de gedetacheerden voor de opdrachtgever actief in NACE 41 toch gespecialiseerde bouwwerkzaamheden kunnen uitvoeren. Het veronderstelt dat we het profiel kennen van de buitenlandse werkgever en dus niet van de Belgische opdrachtgever. Maar deze data zijn niet beschikbaar.

In de sub-sector ‘Weg- en waterbouw’ (NACE 42) ligt het relatieve gewicht van de gemelde gedetacheerde personen bijna 7 p.p. lager dan het relatieve voor de binnenlandse werknemers. Ook hier is het relatieve gewicht van deze sub-sector niet gewijzigd in 2014 t.o.v. 2010. De impact van detachering zal hier dan ook eerder beperkt zijn. Het relatieve gewicht van de sub-sector ‘Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden’ (NACE 43) is voor de gemelde gedetacheerde personen vergelijkbaar met deze voor de binnenlandse werknemers. Gezien de omvang van deze sub-sector is een verdere opdeling evenwel wenselijk. De sub-sector ‘Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie’ (NACE 43.2) heeft voor de binnenlandse werknemers een veel hoger relatief gewicht dan voor detachering (verschil van 11 p.p.). Tegelijk steeg het relatieve gewicht van deze sub-sector met 0,5% in 2014 t.o.v. 2010 en deed zich slechts een beperkte daling voor van de tewerkstelling. De sub-sector ‘Afwerking van gebouwen’ (NACE 43.3) kende de voorbije jaren een daling van de tewerkstelling van 7,5%. Het relatieve gewicht in de binnenlandse tewerkstelling van werknemers lag in 2014 dan ook 0,9 p.p. lager dan t.o.v. 2010. Tegelijk ligt het relatieve gewicht van de gemelde gedetacheerde personen in deze sub-sector hoog (22% van het totaal) en ligt dit relatieve gewicht 4 p.p. hoger dan bij de opdeling naar binnenlandse werknemers. Binnen deze sub-sector lijkt voornamelijk ‘Stukadoorswerk’ (NACE 43.31) beïnvloed te worden door detachering. Het relatieve gewicht van deze sub-sector lag in 2015 0,5 p.p. lager dan in 2010 en de tewerkstelling van binnenlandse werknemers in deze sub-sector daalde met maar liefst 25% over dezelfde periode. Tegelijk ligt het gewicht van deze sub-sector 7 p.p. hoger bij de gemelde gedetacheerde personen in vergelijking met de tewerkstelling van binnenlandse werknemers. Tenslotte steeg het procentuele aandeel van de sub-sector ‘Overige gespecialiseerde bouwactiviteiten’ (NACE 43.9) in de totale binnenlandse tewerkstelling als resultaat van de verhoogde tewerkstelling hier. Deze verhoging van het aantal binnenlandse werknemers deed zich voor ondanks het hoge relatieve gewicht van deze sub-sector in het aantal gemelde gedetacheerde personen. Dit relatieve gewicht ligt zelfs 7 p.p. hoger dan dit voor het aantal binnenlandse werknemers. Op basis van onderstaande tabel kan men dus een eerste inschatting maken van de impact van detachering op het aantal tewerkgestelde binnenlandse werknemers per sub-sector. Een verdringingseffect van detachering lijkt zich voor te doen in de sub-sectoren ‘Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten’ (NACE 41) en ‘Stukadoorswerk’ (NACE 43.31). Een aanvullend effect van detachering lijkt zich dan weer voor te doen in de sub-sectoren ‘Overige gespecialiseerde bouwactiviteiten’ (NACE 43.9) en ‘Vloerafwerking en behangen’ (NACE 43.33). De sub-sector ‘Weg- en waterbouw’ (NACE 42) lijkt tenslotte niet onmiddellijk beïnvloed te worden door de instroom van gemelde gedetacheerde personen.

Tabel 3.10 Procentueel aandeel sub-sector in totale bouwsector, opdeling binnenlandse werknemers en gedetacheerde personen, indicator impact van detachering op binnenlandse tewerkstelling

		Binnenlandse werknemers				Detachering*	
		% aandeel 2014	% aandeel 2010	Vershil (in p.p.)	% wijziging tewerkstelling laatste 4 jaar	% aandeel 2015	Vershil met binnenlandse WNS (in p.p.)
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	28,1%	28,1%	0,0%	-2,5%	35,2%	7,0%
42	Weg- en waterbouw	13,6%	13,5%	0,1%	-1,8%	6,9%	-6,7%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	58,3%	58,4%	-0,1%	-2,8%	57,9%	-0,4%
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	3,7%	3,7%	0,0%	-2,2%	3%	-0,8%
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	23,7%	23,2%	0,5%	-0,6%	13%	-10,9%
43.3	Afwerking van gebouwen	17,8%	18,8%	-0,9%	-7,5%	22%	4,1%
43.31	Stukadoorswerk	1,5%	2,0%	-0,5%	-25,1%	8,6%	7,1%
43.32	Schrijnwerk	9,5%	9,7%	-0,2%	-4,8%	4,6%	-4,9%
43.33	Vloerafwerking en behangen	2,0%	1,9%	0,1%	0,3%	3,2%	1,2%
43.34	Schilderen en glaszetten	4,5%	4,8%	-0,3%	-8,5%	3,8%	-0,7%
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	0,4%	0,4%	0,0%	-9,6%	1,8%	1,4%
43.9	Overige gespecialiseerde bouwactiviteiten	13,1%	12,8%	0,3%	0,1%	20%	7,1%

* Enkel selectie van klanten die binnen de bouwsector vallen (NACE 41-43).

Bron NBB – Belgostat en Eurostat - [sbs_na_con_r2]

d) Import van diensten als percentage van totale personeelskost

Het bedrag aan import van diensten uit andere EU-Lidstaten naar de Belgische bouwsector is een goede proxy om de kostprijs van detachering te meten. In 2014 werd voor een bedrag van 1,38 miljard euro aan diensten geïmporteerd in de Belgische bouwsector (*Tabel 3.11*). Dit bedrag is wel sterk toegenomen t.o.v. van de vorige jaren. De uitgaven stromen hoofdzakelijk naar Nederland, Duitsland en Frankrijk. Polen ontvangt een veel lager bedrag dan deze Lidstaten, ondanks het feit dat een groot deel van de personen gedetacheerd in de Belgische bouwsector worden tewerkgesteld door een Poolse werkgever.

Dit blijkt ook duidelijk wanneer de uitgaven worden gedeeld door het aantal uniek gedetacheerde personen (*Tabel 3.12*). Voor Polen en Roemenië doet zich een gemiddelde maandelijkse uitgave per unieke gedetacheerde persoon voor van minder dan 300 euro terwijl dit voor Duitsland en Frankrijk meer dan 2 400 euro bedraagt. Voor Nederland en Luxemburg bedraagt de gemiddelde maandelijkse uitgave per uniek gedetacheerde persoon dan weer ongeveer 900 euro. Gezien bij detachering de loon- en arbeidsvoorwaarden van België van toepassing zijn, zijn deze onderlinge verschillen opmerkelijk. De verklaring voor deze verschillen ligt ofwel bij het verschil in de gemiddelde detacheringsduur ofwel bij het niet respecteren van de loon- en arbeidsvoorwaarden waardoor de diensten onder de minimumprijs worden verleend ofwel bij het grote aandeel zelfstandigen die de diensten tegen een lage prijs uitvoeren. Het toont nog eens aan dat gedetailleerde cijfers over de gemiddelde duur van detachering meer dan nodig zijn.

Tabel 3.11 Import van diensten naar de Belgische bouwsector, naar meest voorkomende Lidstaten, in miljoenen euro en procentueel aandeel, 2011-2014

	2011		2012		2013		2014		LIMOSA
	Bedrag	% aandeel	Bedrag	% aandeel	Bedrag	% aandeel	Bedrag	% aandeel	% aandeel
Nederland	350	33,8%	266	32,5%	398	36,7%	369	26,8%	25,9%
Polen	59	5,7%	73	8,9%	79	7,3%	76	5,5%	16,9%
Duitsland	342	33,0%	183	22,4%	206	19,0%	247	17,9%	6,3%
Roemenië	4	0,4%	13	1,6%	13	1,2%	24	1,7%	5,7%
Frankrijk	108	10,4%	110	13,4%	133	12,3%	175	12,7%	4,5%
Luxemburg	21	2,0%	36	4,4%	40	3,7%	53	3,8%	3,8%
Portugal	32	3,1%	38	4,6%	65	6,0%	87	6,3%	11,8%
Spanje	7	0,7%	9	1,1%	49	4,5%	123	8,9%	2,3%
VK	10	1,0%	12	1,5%	21	1,9%	47	3,4%	0,9%
Andere	102	9,9%	78	9,5%	81	7,5%	176	12,8%	21,8%
Totaal	1 035	100,0%	818	100,0%	1 085	100,0%	1 377	100,0%	100,0%

* Selectie 'bouw in de rapporterende economie' (251): Omvat bouwdiensten die door niet-ingezeten bouw-ondernemingen worden verstrekt aan ingezetenen van de rapporterende economie.

Bron Eurostat - [bop_its6_det] en RSZ - LIMOSA

Tabel 3.12 Import van diensten naar de Belgische bouwsector, naar meest voorkomende Lidstaten, Gemiddelde uitgave per uniek gedetacheerde persoon, 2014

	Aantal uniek gedetacheerde personen **	Uitgaven (in miljoen euro)	Uitgaven per jaar (in euro)	Uitgaven per maand (in euro)
Nederland	34 361	369	10 739	895
Polen	22 430	76	3 388	282
Duitsland	8 370	247	29 510	2 459
Roemenië	7 578	24	3 167	264
Frankrijk	6 003	175	29 152	2 429
Luxemburg	5 025	53	10 547	879
Portugal	7 578	87	11 481	957

* Selectie 'bouw in de rapporterende economie' (251): Omvat bouwdiensten die door niet-ingezeten bouw-ondernemingen worden verstrekt aan ingezetenen van de rapporterende economie.

** Dit is een overschatting (zie Hoofdstuk 2).

Bron Eurostat - [bop_its6_det] en RSZ - LIMOSA

Wanneer de import van diensten naar de Belgische bouwsector (selectie van 'Bouw in de rapporterende economie') wordt samengeteld met de personeelskosten voor binnenlandse werknemers dan kunnen de uitgaven voor detachering vergeleken worden met de totale personeelskost (Tabel 3.13). Maar in het bedrag van de import van diensten zijn natuurlijk niet enkel de personeelskosten voor de gedetacheerde personen verrekend maar evenzeer bijkomende kosten zoals transportkosten en administratieve kosten alsook de winst die de buitenlandse werkgever wil maken op de export van diensten via de detachering van personen. Voor 2014 maakten de uitgaven voor de import van diensten 12% uit van de totale personeelskosten in de Belgische bouwsector. Dit percentage is wat toegenomen t.o.v. de jaren voordien. Maar de import van diensten kan ook vergeleken worden met de toegevoegde waarde doordat dan niet enkel rekening wordt gehouden met de personeelskosten maar ook met het bruto-exploitatieoverschot van de bedrijven en het inkomen van de zelfstandigen. Voor 2014 maakten de uitgaven voor de import van diensten 5% uit van de toegevoegde waarde in de Belgische bouwsector. Om van een prijsvoordeel van detachering te kunnen spreken zou deze percentages lager moeten liggen dan het aandeel gedetacheerde personen in de totale tewerkstelling in

de Belgische bouwsector. Men zet dan immers meer gedetacheerde personen in tegen een lagere prijs. Dit is ook duidelijk het geval.

Tabel 3.13 Aandeel import van diensten naar de Belgische bouwsector als percentage in totale personeelskosten en toegevoegde waarde, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Bouw in het buitenland (code 250) (in miljoen euro) (A)	451	554	502	606	842
Bouw in de rapporterende economie (code 251) (in miljoen euro) (B)	1 109	1035	818	1 085	1 377
Totaal import van diensten (in miljoen euro) (A+B)	1 560	1 589	1 320	1 691	2 219
Personeelskosten binnenlandse tewerksstelling (in miljoen euro) (C)	9 051	9 538	9 885	9 595	9 837
Aandeel import van diensten in de rapporterende economie in totale personeelskost (B/(B+C))	10,9%	9,8%	7,6%	10,2%	12,3%
Toegevoegde waarde (personeelskost en exploitatie-overschot) (in miljoen euro) (D)	14 854	15 992	15 687	15 712	16 518
Aandeel import van diensten in de rapporterende economie in totale toegevoegde waarde (B/(B+D))	3,0%	3,5%	3,2%	3,9%	5,1%

* 'Bouw in het buitenland' (250): Omvat de goederen en diensten die door ingezeten ondernemingen in de gasteland worden aangekocht; 'Bouw in de rapporterende economie' (251): Omvat bouwondernemingen die door niet-ingezeten bouwondernemingen worden verstrekt aan ingezetenen van de rapporterende economie.

Bron Eurostat - [bop_its6_det] en [sbs_na_con_r2]

3.2.3 Impact op andere parameters dan de werkgelegenheid: toch niet zo dramatisch voor de sector?

3.2.3.1 Aantal ondernemingen

In 2014 waren er meer dan 106 000 ondernemingen actief in de bouwsector. Dit aantal is de voorbije jaren elk jaar toegenomen waardoor het aantal met 15% is gestegen t.o.v. 2010 (Tabel 3.14). Enkel in 2012 zien we een beperkte toename t.o.v. het jaar voordien en in een aantal sub-sectoren heeft zich dan zelf een daling van het aantal ondernemingen voorgedaan. Bijna 80 000 ondernemingen of 75% van het totale aantal ondernemingen in de bouwsector bevinden zich binnen de sub-sector 'Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden'. Maar deze sub-sector staat wel 'maar' voor 58% van het aantal binnenlandse werknemers. Het toont aan dat de meeste ondernemingen actief in deze sub-sector een beperkt aantal of zelfs geen werknemers tewerkstellen. Maar deze vaststelling geldt eigenlijk voor de totale sector. Niet alle ondernemingen zijn immers een werkgever. Dit blijkt duidelijk uit Tabel 3.15 waar een onderverdeling van de btw-plichtige ondernemingen naar werknemersklasse gemaakt wordt. Op basis van de meest recente cijfers voor 2015, waar in totaal bijna 119 000 btw-plichtige ondernemingen actief zijn in de bouwsector, blijkt dat 77% van deze ondernemingen geen werknemers in dienst heeft. Meer dan 9 op 10 van de ondernemingen die nieuw opgericht of geschrapt zijn in 2015 hebben ook geen werknemers in dienst. Merk tenslotte op dat ook in 2015 er meer ondernemingen opgericht zijn dan er geschrapt zijn.

Tabel 3.14 Evolutie van het aantal ondernemingen in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014

NACE	Omschrijving	2010	2011	2012	2013	2014	Evolutie
		<i>In absolute aantallen</i>					
	Bouwnijverheid	92 203	95 117	95 549	96 791	105 998	13 795
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	20 411	19 771	21 745	21 985	23 253	2 842
42	Weg- en waterbouw	2 488	2 492	2 320	2 400	3 154	666
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	69 304	72 854	71 484	72 406	79 591	10 287
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	4 023	4 124	4 052	3 952	4 919	896
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	23 500	24 952	26 092	26 317	27 814	4 314
43.3	Afwerking van gebouwen	26 602	27 467	27 268	27 193	29 083	2 481
43.31	Stukadoorswerk	3 064	3 124	2 926	2 996	3 191	127
43.32	Schrijnwerk	12 657	13 135	13 217	12 860	13 459	802
43.33	Vloerafwerking en behangen	4 469	4 506	3 935	3 810	4 175	-294
43.34	Schilderen en glaszetten	5 680	5 597	5 755	5 762	6 028	348
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	733	1 105	1 435	1 765	2 230	1 497
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten	15 179	16 311	14 072	14 944	17 775	2 596
		<i>Procentuele wijziging t.o.v. jaar voordien</i>					
	Bouwnijverheid		3,2%	0,5%	1,3%	9,5%	15,0%
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten		-3,1%	10,0%	1,1%	5,8%	13,9%
42	Weg- en waterbouw		0,2%	-6,9%	3,4%	31,4%	26,8%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden		5,1%	-1,9%	1,3%	9,9%	14,8%
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen		2,5%	-1,7%	-2,5%	24,5%	22,3%
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie		6,2%	4,6%	0,9%	5,7%	18,4%
43.3	Afwerking van gebouwen		3,3%	-0,7%	-0,3%	7,0%	9,3%
43.31	Stukadoorswerk		2,0%	-6,3%	2,4%	6,5%	4,1%
43.32	Schrijnwerk		3,8%	0,6%	-2,7%	4,7%	6,3%
43.33	Vloerafwerking en behangen		0,8%	-12,7%	-3,2%	9,6%	-6,6%
43.34	Schilderen en glaszetten		-1,5%	2,8%	0,1%	4,6%	6,1%
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen		50,8%	29,9%	23,0%	26,3%	204,2%
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten		7,5%	-13,7%	6,2%	18,9%	17,1%

Bron Eurostat - [sbs_na_con_r2]

Tabel 3.15 Aantal ondernemingen, oprichtingen en schrappingen in de bouwsector, naar werknemers-klasse, 2015

	Btw-plichtige ondernemingen		Oprichtingen		Schrappingen	
	Aantal	% in kolom-totaal	Aantal	% in kolom-totaal	Aantal	% in kolom-totaal
Geen werknemer	92 175	77,4%	10 041	93,3%	7 365	94,9%
1-4 werknemers	18 416	15,5%	617	5,7%	328	4,2%
5-9 werknemers	4 334	3,6%	69	0,6%	30	0,4%
10-19 werknemers	2 353	2,0%	19	0,2%	16	0,2%
20-49 werknemers	1 269	1,1%	9	0,1%	11	0,1%
50-99 werknemers	297	0,2%	1	0,0%	8	0,1%
100-199 werknemers	125	0,1%	2	0,0%	0	0,0%
200-249 werknemers	29	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
250-499 werknemers	36	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
500-999 werknemers	14	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
1 000 en meer werknemers	2	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Totaal	119 050	100,0%	10 758	100,0%	7 759	100,0%

Bron Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium

3.2.3.2 Bijdragen betaald aan de sociale zekerheid: parameter gelinkt aan de binnenlandse tewerkstelling en de omvang van detachering

Door het feit dat gedetacheerden in de regel niet onder het Belgische socialezekerheidsstelsel vallen en door de omvang van detachering zou men verwachten dat de betaalde socialezekerheidsbijdragen door de bouwsector sterk afgenomen zijn gedurende de voorbije jaren. Dit is echter niet het geval. Op basis van *Tabel 3.16* blijkt dat het bedrag aan ontvangen socialezekerheidsbijdragen de voorbije jaren relatief stabiel is gebleven ondanks de daling van het aantal tewerkgestelde personen en het werkvolume. Ditzelfde beeld bekomt men als naar de RSZ-statistieken wordt gekeken.³³ Ook hieruit blijkt geen sterke wijziging in het bedrag aan ontvangen werkgevers- en werknemersbijdragen. Het toont aan dat de financiering van de Belgische sociale zekerheid niet onder druk is komen te staan door de toename van het aantal gedetacheerde personen. Maar de inkomsten hadden natuurlijk nog hoger kunnen liggen gegeven de omvang van detachering. Tegelijk zijn ook de percentages waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend intussen aangepast waardoor men in de toekomst sowieso minder inkomsten zal genereren indien het werkvolume hetzelfde blijft.³⁴ In welke sub-sectoren stelt men dan wel een daling vast? Voor het laatste beschikbaar jaar, 2014, heeft geen enkele sub-sector minder socialezekerheidsbijdragen betaald dan in vergelijking met 2013. Maar in 2013 kende bijna elke sub-sector een daling van betaalde socialezekerheidsbijdragen t.o.v. 2012. Enkel de werkgevers actief in de sub-sectoren 'Stukadoorswerk' (NACE 43.31) en 'Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen' (NACE 43.39) hebben in 2014 minder socialezekerheidsbijdragen betaald dan in vergelijking met 2010. Sub-sectoren die een hoog percentage gemelde detacheerde personen hebben zoals 'Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten' (NACE 41) en 'Overige gespecialiseerde bouwactiviteiten' (NACE 43.9) hebben gemiddeld 20% meer socialezekerheidsbijdragen betaald in 2014 t.o.v. 2010.

³³ <http://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/publicaties/aangegeven-bijdragen>

³⁴ De werkgeversbijdrage bedroeg ongeveer 32,4% voor bedienden. Door de invloed van de taxshift is deze bijdrage gedaald tot 30% sinds april 2016 en het zal eindelijk 25% bedragen in 2018. In de wet van 26 december 2015 houdende maatregelen inzake versterking van jobcreatie en koopkracht lezen we tevens in Artikel 27: "De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na overleg met de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers die hoofdzakelijk of onder meer bouwactiviteiten uitvoeren, de wijze waarop de patronale bijdragen worden verminderd voor een totaal bedrag van 604,9 miljoen euro voor ondernemingen die bouwactiviteiten uitoefenen. De opdracht aan de Koning toevertrouwd in het eerste lid verstrijkt op 30 juni 2018. De besluiten genomen krachtens het eerste lid houden op uitwerking te hebben op het einde van de zesde maand volgend op hun inwerkingtreding, tenzij zij, voor die dag en in ieder geval ten laatste op 31 december 2018, bij wet zijn bekrachtigd."

Tabel 3.16 Evolutie van de socialezekerheidsbijdragen in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014

NACE	Omschrijving	2010	2011	2012	2013	2014	Evolutie
<i>In absolute bedragen (in miljoen euro)</i>							
	Bouwnijverheid	2 916,7	3 377,0	3 470,7	3 341,5	3 414,9	498,2
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	781,9	919,2	966,2	941,3	943,3	161,4
42	Weg- en waterbouw	439,4	491,7	523,7	503,7	527,7	88,3
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	1 695,4	1 966,1	1 980,8	1 896,5	1 943,9	248,5
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	131,5	128,0	132,5	129,7	132,0	0,5
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	689,2	771,9	856,0	796,2	797,5	108,3
43.3	Afwerking van gebouwen	521,8	596,6	571,3	557,6	579,7	57,9
43.31	Stukadoorswerk	50,4	61,8	49,8	43,0	49,4	-1,0
43.32	Schrijnwerk	282,7	320,0	312,8	310,1	315,1	32,4
43.33	Vloerafwerking en behangen	48,7	62,8	66,0	62,4	64,5	15,8
43.34	Schilderen en glaszetten	125,2	141,2	135,1	133,3	140,9	15,7
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	14,9	10,8	7,6	8,8	9,9	-5,0
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten	353,0	469,5	421,0	413,0	434,7	81,7
<i>Procentuele wijziging t.o.v. jaar voordien</i>							
	Bouwnijverheid		15,8%	2,8%	-3,7%	2,2%	17,1%
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten		17,6%	5,1%	-2,6%	0,2%	20,6%
42	Weg- en waterbouw		11,9%	6,5%	-3,8%	4,8%	20,1%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden		16,0%	0,7%	-4,3%	2,5%	14,7%
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen		-2,7%	3,5%	-2,1%	1,8%	0,4%
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie		12,0%	10,9%	-7,0%	0,2%	15,7%
43.3	Afwerking van gebouwen		14,3%	-4,2%	-2,4%	4,0%	11,1%
43.31	Stukadoorswerk		22,6%	-19,4%	-13,7%	14,9%	-2,0%
43.32	Schrijnwerk		13,2%	-2,3%	-0,9%	1,6%	11,5%
43.33	Vloerafwerking en behangen		29,0%	5,1%	-5,5%	3,4%	32,4%
43.34	Schilderen en glaszetten		12,8%	-4,3%	-1,3%	5,7%	12,5%
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen		-27,5%	-29,6%	15,8%	12,5%	-33,6%
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten		33,0%	-10,3%	-1,9%	5,3%	23,1%

Bron Eurostat - [sbs_na_con_r2]

3.2.3.3 Gerealiseerde omzet, toegevoegde waarde en exploitatieoverschot

Parameters zoals omzet, toegevoegde waarde en het exploitatieoverschot zullen in de eerste plaats beïnvloed worden door het economisch klimaat. De investeringen in (woning)bouw kenden de voorbije jaren een positieve evolutie (zie Figuur 3.4). De gecreëerde omzet in de bouwsector bedroeg in 2014 bijna 62 miljard euro en de toegevoegde waarde 16,5 miljard euro (Tabellen 3.17 en 3.18). In vergelijking met 2010 ligt de omzet en de toegevoegde waarde respectievelijk 6 miljard euro en 1,7 miljard euro hoger. Over de voorbije jaren deed zich voor de omzet enkel een negatieve knik voor in 2013 en voor de toegevoegde waarde in 2012. Enkel de sub-sectoren ‘Weg- en waterbouw’

(NACE 42) en ‘Vloerafwerking en behangen’ creëerden in 2014 een lagere omzet dan in 2010. De toegevoegde waarde is voor geen enkele sub-sector negatief geëvolueerd.

Tegelijk kan men het percentage van de toegevoegde waarde in de omzet berekenen (*Tabel 3.19*). Een daling betekent dan dat het aandeel van de toegevoegde in de omzet lager wordt, mede door de toename van diensten die zijn verleend door derden. Het aandeel van de toegevoegde waarde in de omzet bedraagt voor de bouwsector 26,5%. Dit percentage is de voorbije jaren stabiel gebleven. Enkel in de sub-sectoren ‘Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten’ (NACE 41) en ‘Stukadoorswerk’ (NACE 43.31) is dit aandeel sterk gedaald. Niet toevallig zijn dit ook de sub-sectoren die een hoog aantal gemelde gedetacheerde personen hebben en die het meest met jobverdringing werden geconfronteerd.

Tabel 3.17 Evolutie van de omzet in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014

NACE	Omschrijving	2010	2011	2012	2013	2014	Evolutie
<i>In absolute bedragen (in miljoen euro)</i>							
	Bouwnijverheid	56 074,2	60 790,1	61 178,2	59 294,5	62 065,0	5 990,8
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	19 586,9	19 375,6	23 121,7	22 024,1	23 316,2	3 729,3
42	Weg- en waterbouw	9 328,4	10 088,8	8 625,2	9 477,6	9 210,7	-117,7
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	27 159,0	31 325,6	29 431,3	27 792,8	29 538,1	2 379,1
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	1 911,1	2 112,5	2 096,3	2 080,3	2 273,6	362,5
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	10 904,7	12 799,1	12 749,9	11 110,6	11 592,5	687,8
43.3	Afwerking van gebouwen	8 386,9	9 309,5	8 713,3	8 508,8	9 016,6	629,7
43.31	Stukadoorswerk	698,2	893,4	714,2	693,9	807,1	108,9
43.32	Schrijnwerk	4 874,3	5 255,2	5 270,0	5 075,1	5 303,9	429,6
43.33	Vloerafwerking en behangen	1 103,7	1 263,1	997,2	1 006,7	1 035,4	-68,3
43.34	Schilderen en glaszetten	1 474,8	1 560,4	1 468,9	1 410,2	1 490,5	15,7
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	235,9	337,4	263,0	322,9	379,7	143,8
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten	5 956,2	7 104,5	5 871,8	6 093,2	6 655,4	699,2
<i>Procentuele wijziging t.o.v. jaar voordien</i>							
	Bouwnijverheid	8,2%	8,4%	0,6%	-3,1%	4,7%	10,7%
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten - % wijziging t.o.v. jaar voordien	8,6%	-1,1%	19,3%	-4,7%	5,9%	19,0%
42	Weg- en waterbouw	20,8%	8,2%	-14,5%	9,9%	-2,8%	-1,3%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden - % wijziging t.o.v. jaar voordien	4,1%	15,3%	-6,0%	-5,6%	6,3%	8,8%
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	5,7%	10,5%	-0,8%	-0,8%	9,3%	19,0%
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	8,7%	17,4%	-0,4%	-12,9%	4,3%	6,3%
43.3	Afwerking van gebouwen	-0,4%	11,0%	-6,4%	-2,3%	6,0%	7,5%
43.31	Stukadoorswerk	0,5%	28,0%	-20,1%	-2,8%	16,3%	15,6%
43.32	Schrijnwerk	-4,0%	7,8%	0,3%	-3,7%	4,5%	8,8%
43.33	Vloerafwerking en behangen	10,7%	14,4%	-21,1%	1,0%	2,9%	-6,2%
43.34	Schilderen en glaszetten	6,5%	5,8%	-5,9%	-4,0%	5,7%	1,1%
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	-10,6%	43,0%	-22,1%	22,8%	17,6%	61,0%
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten	2,1%	19,3%	-17,4%	3,8%	9,2%	11,7%

Bron Eurostat - [sbs_na_con_r2]

Tabel 3.18 Evolutie van de toegevoegde waarde in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014

NACE	Omschrijving	2010	2011	2012	2013	2014	Evolutie
		<i>In absolute bedragen (in miljoen euro)</i>					
	Bouwnijverheid	14 854,0	15 991,6	15 687,2	15 711,5	16 518,0	1 664,0
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	4 622,2	4 566,8	4 597,1	4 770,8	4 961,8	339,6
42	Weg- en waterbouw	1 953,1	2 103,9	2 275,9	2 332,7	2 397,9	444,8
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	8 278,7	9 320,9	8 814,2	8 608,1	9 158,3	879,6
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	620,5	682,9	677,1	701,9	731,1	110,6
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	3 352,6	3 698,2	3 751,3	3 479,3	3 653,4	300,8
43.3	Afwerking van gebouwen	2 616,9	2 856,0	2 634,7	2 604,6	2 809,4	192,5
43.31	Stukadoorswerk	227,8	287,5	220,4	207,1	237,6	9,8
43.32	Schrijnwerk	1 429,3	1 544,0	1 457,2	1 442,2	1 518,7	89,4
43.33	Vloerafwerking en behangen	325,7	355,1	310,1	309,1	331,9	6,2
43.34	Schilderen en glaszetten	573,7	605,7	579,4	554,0	619,0	45,3
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	60,4	63,6	67,6	92,2	102,1	41,7
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten	1 688,7	2 083,7	1 751,2	1 822,2	1 964,4	275,7
		<i>Procentuele wijziging t.o.v. jaar voordien</i>					
	Bouwnijverheid	4,3%	7,7%	-1,9%	0,2%	5,1%	11,2%
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	10,8%	-1,2%	0,7%	3,8%	4,0%	7,3%
42	Weg- en waterbouw	2,2%	7,7%	8,2%	2,5%	2,8%	22,8%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	1,6%	12,6%	-5,4%	-2,3%	6,4%	10,6%
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	-5,9%	10,1%	-0,8%	3,7%	4,2%	17,8%
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	10,3%	10,3%	1,4%	-7,3%	5,0%	9,0%
43.3	Afwerking van gebouwen	-3,5%	9,1%	-7,7%	-1,1%	7,9%	7,4%
43.31	Stukadoorswerk	-6,0%	26,2%	-23,3%	-6,0%	14,7%	4,3%
43.32	Schrijnwerk	-6,4%	8,0%	-5,6%	-1,0%	5,3%	6,3%
43.33	Vloerafwerking en behangen	13,1%	9,0%	-12,7%	-0,3%	7,4%	1,9%
43.34	Schilderen en glaszetten	0,2%	5,6%	-4,3%	-4,4%	11,7%	7,9%
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	-26,0%	5,3%	6,3%	36,4%	10,7%	69,0%
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten	-3,1%	23,4%	-16,0%	4,1%	7,8%	16,3%

Bron Eurostat - [sbs_na_con_r2]

Tabel 3.19 Evolutie van het aandeel van de toegevoegde waarde in de omzet in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014

NACE	Omschrijving	2010	2011	2012	2013	2014	Evolutie in p.p.
	Bouwnijverheid	26,5%	26,3%	25,6%	26,5%	26,6%	0,1%
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	23,6%	23,6%	19,9%	21,7%	21,3%	-2,3%
42	Weg- en waterbouw	20,9%	20,9%	26,4%	24,6%	26,0%	5,1%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	30,5%	29,8%	29,9%	31,0%	31,0%	0,5%
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	32,5%	32,3%	32,3%	33,7%	32,2%	-0,3%
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	30,7%	28,9%	29,4%	31,3%	31,5%	0,8%
43.3	Afwerking van gebouwen	31,2%	30,7%	30,2%	30,6%	31,2%	0,0%
43.31	Stukadoorswerk	32,6%	32,2%	30,9%	29,8%	29,4%	-3,2%
43.32	Schrijnwerk	29,3%	29,4%	27,7%	28,4%	28,6%	-0,7%
43.33	Vloerafwerking en behangen	29,5%	28,1%	31,1%	30,7%	32,1%	2,5%
43.34	Schilderen en glaszetten	38,9%	38,8%	39,4%	39,3%	41,5%	2,6%
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	25,6%	18,9%	25,7%	28,6%	26,9%	1,3%
43.9	Overige gespecialiseerde bouwactiviteiten	28,4%	29,3%	29,8%	29,9%	29,5%	1,2%

Bron Eurostat - [sbs_na_con_r2]

Het exploitatieoverschot voor de bouwsector bedroeg in 2014 ongeveer 6,7 miljard euro (*Tabel 3.20*). Dit is een toename van 872 miljoen euro t.o.v. 2010 of een stijging van 15%. Enkel in 2012 deed zich bijna in alle sub-sectoren een negatieve knik voor van het exploitatieoverschot. De sub-sectoren ‘Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten’ (NACE 41) en ‘Vloerafwerking en behangen’ (NACE 43.33) vertonen een lager exploitatieoverschot in 2014 t.o.v. 2010.

Tabel 3.20 Evolutie van het exploitatieoverschot in de bouwsector, naar sub-sector, 2010-2014

NACE	Omschrijving	2010	2011	2012	2013	2014	Evolutie
<i>In absolute bedragen (in miljoen euro)</i>							
	Bouwnijverheid	5 809,0	6 451,7	5 802,1	6 116,2	6 681,1	872,1
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	2 156,7	1 916,3	1 756,2	1 963,7	2 122,6	-34,1
42	Weg- en waterbouw	590,7	682,9	772,9	882,0	875,7	285,0
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	3 061,3	3 852,6	3 272,9	3 270,5	3 682,8	621,5
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	276,1	354,4	339,9	369,7	384,2	108,1
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	1 108,0	1 417,7	1 226,0	1 127,1	1 295,6	187,6
43.3	Afwerking van gebouwen	1 016,7	1 246,2	1 077,4	1 065,4	1 216,1	199,4
43.31	Stukadoorswerk	63,3	135,0	93,0	93,4	111,4	48,1
43.32	Schrijnwerk	553,8	664,7	587,3	567,2	632,6	78,8
43.33	Vloerafwerking en behangen	187,3	185,5	135,6	144,9	161,3	-26,0
43.34	Schilderen en glaszetten	184,7	228,8	215,8	193,4	238,0	53,3
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	27,6	32,3	45,7	66,5	72,7	45,1
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten	660,6	834,2	629,6	708,2	786,9	126,3
<i>Procentuele wijziging t.o.v. jaar voordien</i>							
	Bouwnijverheid	6,8%	11,1%	-10,1%	5,4%	9,2%	15,0%
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	35,4%	-11,1%	-8,4%	11,8%	8,1%	-1,6%
42	Weg- en waterbouw	-5,9%	15,6%	13,2%	14,1%	-0,7%	48,2%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	-4,9%	25,8%	-15,0%	-0,1%	12,6%	20,3%
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	-24,4%	28,4%	-4,1%	8,8%	3,9%	39,2%
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	10,2%	28,0%	-13,5%	-8,1%	14,9%	16,9%
43.3	Afwerking van gebouwen	-8,6%	22,6%	-13,5%	-1,1%	14,1%	19,6%
43.31	Stukadoorswerk	-35,1%	113,3%	-31,1%	0,4%	19,3%	76,0%
43.32	Schrijnwerk	-14,0%	20,0%	-11,6%	-3,4%	11,5%	14,2%
43.33	Vloerafwerking en behangen	45,2%	-1,0%	-26,9%	6,9%	11,3%	-13,9%
43.34	Schilderen en glaszetten	-15,6%	23,9%	-5,7%	-10,4%	23,1%	28,9%
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	20,5%	17,0%	41,5%	45,5%	9,3%	163,4%
43.9	Overige gespecialiseerde bouw-activiteiten	-10,2%	26,3%	-24,5%	12,5%	11,1%	19,1%

Bron Eurostat - [sbs_na_con_r2]

3.2.4 Bedrijfseconomisch profiel van de klanten die beroep doen op intra-EU detachering: een duale werkgeversmarkt?

Het bedrijfseconomisch profiel van de ondernemingen die in 2015 gebruik hebben gemaakt van gedetacheerde personen actief in de bouwsector is opvallend positief. Zo heeft 62% van alle klanten en 54% van de klanten actief onder PC 124 gemiddeld meer of evenveel binnenlandse werknemers in dienst in 2015 in vergelijking met 2011 (*Tabel 3.21*). Dit vertaalde zich wel niet in een volledig soortgelijke stijging van het aantal gepresteerde uren, maar het resultaat is desalniettemin positief.

Deze cijfers houden wel geen rekening met de ondernemingsgrootte van deze ondernemingen, waardoor het resultaat in termen van totale tewerkstelling wel wat kan verschillen. Ook het jobtype kan gewijzigd zijn. De personeelskosten zijn voor 3 op de 4 ondernemingen die gebruik hebben gemaakt van detachering ook gestegen in 2015 in vergelijking met 2011. Op basis van de drie omschreven parameters (aantal werknemers, aantal gepresteerde uren, personeelskosten) kan men stellen dat het gebruik van detachering niet heeft geleid tot een verdringing van de binnenlandse werknemers tewerkgesteld door ondernemingen die gebruik hebben gemaakt van detachering. Tevens is zowel de omzet alsook de toegevoegde waarde bij de meeste klanten die gebruik hebben gemaakt van detachering toegenomen in 2015 in vergelijking met 2011.

Tabel 3.21 Evolutie bedrijfseconomische parameters van klanten die gebruik hebben gemaakt van gedetacheerde personen actief in de bouwsector, totaal aantal klanten en selectie klanten die ressorteren onder PC 124

	Totaal	PC 124
Werknemers tussen 2011 en 2015	N=3 021	N=1 234
Minder werknemers	38%	46%
Meer of evenveel werknemers	62%	54%
Gepresteerde uren tussen 2011 en 2015	N=3 021	N=1 234
Minder gepresteerde uren	42%	50%
Meer of evenveel gepresteerde uren	58%	50%
Personeelskosten tussen 2011 en 2015	N=3 021	N=1 234
Minder personeelskosten	26%	26%
Meer of evenveel personeelskosten	74%	74%
Omzet tussen 2011 en 2015	N=1 241	N=375
Minder omzet	27%	29%
Meer of evenveel omzet	73%	71%
Toegevoegde waarde 2011 en 2015	N=2 891	N=1 205
Lagere toegevoegde waarde	35%	38%
Hogere of zelfde toegevoegde waarde	65%	62%

Bron RSZ – LIMOSA en Bel-first

Een soortgelijk beeld wordt verkregen voor de klanten die binnen de bouwsector actief zijn (NACE 41-43) (Tabel 3.22). De meeste onder hen hebben momenteel meer werknemers in dienst in vergelijking met 2011. Dit resulteert in hogere personeelskosten voor 3 op 4 klanten actief in de bouwsector. Tegelijk hebben de meeste klanten ook hun omzetcijfer en hun toegevoegde waarde zien toenemen t.o.v. 2015.

Op basis van deze resultaten kan men bezwaarlijk stellen dat de binnenlandse tewerkstelling door de klanten die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector verdrongen is, in tegendeel zelf. Het een verdere opdeling naar jobtype zou hierbij evenwel nuttig zijn. Tegelijk is dit beeld natuurlijk partieel, zeker voor een sector zoals de bouw waar in grote mate aan onderaanneming wordt gedaan. Het kan immers perfect zijn dat zich een verschuiving heeft voorgedaan van Belgische onderaannemers die gebruikmaken van binnenlandse werknemers naar buitenlandse onderaannemers die gebruikmaken van detachering. Daarom dat verder in dit hoofdstuk ook het beeld wordt weergegeven voor ondernemingen die niet gekend zijn als klant.

Tabel 3.22 Evolutie bedrijfseconomische parameters van klanten die gebruik hebben gemaakt van gedetacheerde personen actief in de bouwsector, selectie klanten actief in de bouwsector

	Totale sector	Algemene bouw van residentiële gebouwen	Overige gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	Schrijnwerk
	NACE 41-43	NACE 41.201	NACE 43.999	NACE 43.320
Werknemers tussen 2011 en 2015	1 567	378	159	121
Minder werknemers	41%	45%	45%	35%
Meer of evenveel werknemers	59%	55%	55%	65%
Gepresteerde uren tussen 2011 en 2015	1 567	378	159	121
Minder gepresteerde uren	45%	48%	50%	42%
Meer of evenveel gepresteerde uren	55%	52%	50%	58%
Personeelskosten tussen 2011 en 2015	1 567	378	159	121
Minder personeelskosten	24%	26%	24%	23%
Meer of evenveel personeelskosten	76%	74%	76%	77%
Omzet tussen 2011 en 2015	433	110	37	18
Minder omzet	29%	28%	41%	17%
Meer of evenveel omzet	71%	72%	59%	83%
Toegevoegde waarde 2011 en 2015	1 481	355	149	118
Lagere toegevoegde waarde	37%	37%	44%	36%
Hogere of zelfde toegevoegde waarde	63%	63%	56%	64%

Bron RSZ – LIMOSA en Bel-first

De klanten die in 2015 beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector en die in datzelfde jaar geen binnenlandse werknemers tewerkstelden blijken ook in het verleden grotendeels geen binnenlandse tewerkstelling gehad te hebben. Zo stelde 74% van al deze klanten reeds in 2011 geen werknemers tewerk (Tabel 3.23). Voor de klanten die onder PC 124 ressorteren, ligt dit percentage wel lager. 48% van deze klanten stelden in 2011 geen werknemers tewerk. Gemiddeld stelde dit type van klanten 2 werknemers minder in dienst dan in vergelijking met 2011. Als naar de mediaan wordt gekeken is het verlies aan binnenlandse werknemers wel beperkter voor PC 124 en er is zelfs geen verlies als de totale groep wordt bekeken.

Tabel 3.23 Jobverdringing bij klanten die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector en die in 2015 geen binnenlandse werknemers tewerkstelden, totaal en selectie klanten onder PC 124

	Totaal	PC 124
Observaties	393	85
Aantal reeds in 2011 zonder werknemers	289	41
% reeds in 2011 zonder werknemers	74%	48%
Gemiddeld verlies aan binnenlandse werknemers	-2	-2
Verlies aan binnenlandse werknemers - Mediaan	0	-1

Bron RSZ – LIMOSA en Bel-first

Wanneer voor de Belgische ondernemingen die onder het PC 124 en NACE 41-43 ressorteren en die ingeschreven zijn als aannemer, een totaal van 22 500 ondernemingen gekeken wordt of zij al of niet beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen in 2015, dan kan gesteld worden dat ongeveer

6% van deze groep beroep heeft gedaan op detachering (*Tabel 3.24*). Maar dit is wel een grote onderschatting aangezien enkel de groep van gebruikers waarvoor het ondernemingsnummer gekend is en die opgenomen zijn in de Bel-first databank (N=4 359 ondernemingen of een steekproef gelijk aan 26% van het totale aantal gekende unieke klanten) geconfronteerd is met de groep van de Belgische ondernemingen die onder het PC 124 en NACE 41-43 ressorteren en die ingeschreven zijn als aannemer. Als men dit percentage echter extrapoleert dan heeft ongeveer 1 op 4 Belgische ondernemingen die onder het PC 124 vallen beroep gedaan op detachering. Maar dit is een overschatting voor de totale sector gezien het grote aantal ondernemingen zonder werknemers. Het maakt dat naar schatting ongeveer 1 op 10 ondernemingen in de bouwsector beroep doen op detachering.

Van de 100 ondernemingen met de grootste omzet, hebben er 8 op 10 beroep gedaan op detachering. Ook hebben van de 100 ondernemingen met de grootste toegevoegde waarde of de grootste ondernemingsgrootte, er 7 op 10 gebruik gemaakt van detachering. Met het dalen van de omzet, de toegevoegde waarde en de ondernemingsgrootte daalt tegelijk ook het gebruik van detachering. Kleine ondernemingen gebruiken detachering dus minder of niet ... en worden er misschien door weggeconcentreerd.

Tabel 3.24 Percentage Belgische ondernemingen die gekend zijn als klant voor gedetacheerde personen actief in de bouwsector, die onder het PC 124 en NACE 41-43 ressorteren en die ingeschreven zijn als aannemer, N=22 507

	Omzet	Toegevoegde waarde	Ondernemingsgrootte
Top 100	80%	71%	67%
Top 500	51%	49%	46%
Top 1 000	36%	38%	36%
Top 5 000	10%	18%	18%

Bron RSZ – LIMOSA en Bel-first

Tenslotte is voor de Belgische ondernemingen die onder het PC 124 en NACE 41-43 ressorteren en die ingeschreven zijn als aannemer de evolutie van hun bedrijfseconomisch profiel bekeken waarbij de opdeling is gemaakt tussen ondernemingen die al of niet gekend zijn als klant van detachering (*Tabel 3.25*). Hieruit blijkt dat de ondernemingen die beroep hebben gedaan op detachering een veel beter economisch profiel vertonen. 57% van de ondernemingen die beroep hebben gedaan op detachering hebben, in 2015 meer of evenveel binnenlandse werknemers in dienst in vergelijking met 2011. Dit terwijl slechts 29% van de ondernemingen die geen beroep hebben gedaan op detachering in 2015 meer of evenveel binnenlandse werknemers in dienst hebben in vergelijking met 2011. Daarenboven kent een veel hoger percentage ondernemingen die beroep hebben gedaan op detachering een positieve evolutie van de omzet en de toegevoegde waarde in vergelijking met de ondernemingen die hierop geen beroep hebben gedaan.

Uit een bevraging van de Confederatie Bouw bij haar leden blijkt dat 85% van de aannemers omzet verliest door de buitenlandse concurrentie (2016, p. 47). Het zou zelfs leiden tot een omzetverlies van 10 tot 15%. Op basis van de omzetcijfers gerapporteerd in *Tabel 3.17* is de sector er toch niet zo erg aan toe dan wat de leden van de Confederatie Bouw aangeven. Of het zouden op basis van *Tabel 3.25* juist de leden moeten zijn die geen gebruikmaken van detachering.

Tabel 3.25 Percentage Belgische ondernemingen die gekend zijn als klant voor gedetacheerde personen actief in de bouwsector, die onder het PC 124 en NACE 41-43 ressorteren en die ingeschreven zijn als aannemer, N=22 507

	Onderneming NIET gekend als klant	Onderneming gekend als klant
Werknemers tussen 2011 en 2015	N=11 954	N=1 181
Minder werknemers	71%	43%
Meer of evenveel werknemers	29%	57%
Omzet tussen 2011 en 2015	N=2 034	N=344
Minder omzet	61%	34%
Meer of evenveel omzet	39%	66%
Toegevoegde waarde 2011 en 2015	N=18 914	N=1 324
Lagere toegevoegde waarde	55%	44%
Hogere of zelfde toegevoegde waarde	45%	56%

Bron RSZ – LIMOSA en Bel-first

3.3 Op zoek naar mogelijke oorzaken voor het toenemende gebruik van detachering

Wat maakt België, en meer specifiek de bouwsector zo aantrekkelijk voor buitenlandse werkgevers die hun diensten exporteren via detachering? Of is het eerder omgekeerd, want is detachering niet eerder vraaggestuurd? Een aantal ‘push’ en ‘pull’ factoren zijn definieerbaar (zie ook Ismeri, 2012; Voss et al., 2016). Vanuit een zendend perspectief kan bijvoorbeeld een hogere werkloosheidsgraad een incentive voor detachering zijn. Vanuit een ontvangend perspectief kan dan weer de arbeidskost, het tekort aan arbeidskrachten of arbeidskrachten die (nog meer) flexibel inzetbaar zijn een reden zijn. Op basis van een analyse van de bilaterale stromen tussen landen van gedetacheerde personen blijkt evenwel dat er geen statistisch verband bestaat tussen het verschil in socialezekerheidsbijdragen tussen de ontvangende en de zendende Lidstaat en het percentage uitgaande gedetacheerde personen als percentage van de totale tewerkstelling in de zendende Lidstaat (De Wispelaere & Pacolet, 2016a). Dit neemt niet weg dat dit een algemene conclusie is waardoor dit voor bepaalde Lidstaten en sectoren toch kan spelen. Daarom zal bekeken worden in welke mate er verschillen in de arbeidskost bestaan tussen een binnenlandse werknemer en een gedetacheerde werknemer tewerkgesteld in België. Maar de arbeidskost is natuurlijk maar één element dat het competitief voor- of nadeel van binnenlandse en buitenlandse ondernemingen zal bepalen. Verschillen in vennootschapsbelastingen maar evenzeer verschillen in kennis en vaardigheden van ondernemingen en hun werknemers zijn andere elementen. Daarnaast zijn er natuurlijk ook de bijkomende transportkosten, verblijfkosten en administratieve kosten voor ondernemingen die personen detacheren (Benio, 2016).

3.3.1 Verschillen in arbeidskost uitvergroot door Europese wetgeving?

Om de verschillen in arbeidskosten in kaart te brengen dient zowel gekeken te worden naar de mogelijke verschillen in de loon- en arbeidsvoorwaarden als naar de verschillen in de belastingen op arbeid tussen de zendende en ontvangende Lidstaat.

3.3.1.1 Verschillen in loon- en arbeidsvoorwaarden tussen de zendende en ontvangende Lidstaat

In maart 2016 werd een herziening van de Detacheringsrichtlijn voorgesteld door de Europese Commissie. In het bijhorend persbericht leest men hierover het volgende: *“De werkgever is momenteel niet verplicht een gedetacheerde werknemer meer dan het door het gastland bepaalde minimumloon te betalen. Dat kan een salariskloof veroorzaken tussen gedetacheerde en lokale werknemers en mogelijk leiden tot oneerlijke mededinging tussen ondernemingen. Dat betekent dat gedetacheerde werknemers voor hetzelfde werk vaak minder betaald worden dan*

andere werknemers. Vanaf nu moeten alle voorschriften in verband met bezoldiging die algemeen voor lokale werknemers gelden ook worden toegepast voor gedetacheerde werknemers. Voor zover van toepassing, zal bezoldiging niet enkel het minimumloon omvatten maar ook andere elementen als bonussen en vergoedingen.”³⁵ Hierbij wil men het begrip ‘minimumloon’ (*minimum rates of pay*) vervangen door ‘vergoeding’ (*remuneration*). Voor België lijkt dit dus een zeer welgekomen aanpassing.³⁶ Vraag is wel of dit voor de Belgische bouwsector zoveel verschil zal uitmaken. Zo zijn de sectorale cao’s opgesteld voor de Belgische bouwsector reeds van toepassing op gedetacheerde personen. En tegelijk ontstaat zelfs het risico dat gedetacheerde werknemers vervangen zullen worden door gedetacheerde zelfstandigen. De revisie is immers niet van toepassing voor zelfstandigen. Dit risico wordt ook erkend in de bijhorende Impact Assessment: “The options entail the risk of an inflow of dependent posted work into self-employment as a possible unintended consequence of more equal wage standards. As collective agreements do not apply to the self-employed, companies may find it more advantageous to recruit on independent work arrangements, falling outside the protection scope of the Directive” (EC, 2016a, p. 43). Zoals reeds vastgesteld in Hoofdstuk 2 heeft bijna 20% van de gedetacheerde personen naar de Belgische bouwsector het zelfstandigenstatuut. De kans bestaat dat bij een herziening dit percentage verder zal toenemen. Maar ook de bepaling van de looncategorie waaronder de bouwvakker valt zal mogelijks verder zorgen voor brutoloonverschillen tussen gedetacheerde werknemers en binnenlandse werknemers.³⁷ Het is immers de werkgever die oordeelt over de graad van beroepsbekwaamheid. Volgens Constructiv vallen de meeste binnenlandse bouwvakkers onder categorieën III (bruto-uurloon van 15,252 euro) en IV (bruto-uurloon van 16,188 euro) terwijl onder categorie I een bruto-uurloon van 13,453 euro wordt betaald.³⁸

Tegelijk dient ook gewezen te worden op het belang van een (sectoraal) minimumloon. Het ontbreken van (sectorale) minimumlonen zorgt er immers voor dat arbeid tegen welke prijs dan ook aangeboden kan worden. De incentive om in arbeids- en prijsgevoelige sectoren zoals de vleesverwerkende industrie en de bouwsector gebruik te maken van detachering ligt hierdoor nog hoger wanneer geen (sectorale) minimumlonen bepaald zijn.³⁹ Het introduceren van een (sectoraal) minimumloon zorgt er dan voor dat een zogenaamde buffer wordt gecreëerd tegen goedkope arbeid via detachering. Het beschermt m.a.w. de binnenlandse tewerkstelling.⁴⁰

3.3.1.2 Verschillen in belastingen op arbeid tussen de zendende en ontvangende Lidstaat

Door toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 zal de gedetacheerde persoon gedurende maximum 24 maanden onderworpen blijven aan de Lidstaat waar hij of zij sociaal verzekerd is. Hierdoor zal de gedetacheerde persoon naar België niet onder het Belgische socialezekerheidsstelsel vallen en zullen de sociale bijdragen op het niveau van en aan de zendende Lidstaat betaald worden. Dit

³⁵ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-466_nl.htm

³⁶ “A first change makes the collective agreements universally applicable within the meaning of Article 3(8) applicable to posted workers in all sectors of the economy, irrespective of whether the activities are referred to in the annex to the Directive (which currently is the case only for the construction sector). It is within Member States’ competence to set rules on remuneration in accordance with their law and practice. The second amendment implies that the rules on remuneration applicable to local workers, stemming from the law or collective agreements universally applicable within the meaning of Article 3(8), are also applicable to posted workers. Finally, the new subparagraph imposes on Member States an obligation to publish in the website referred to in Article 5 of Directive 2014/67/EU the constituent elements of remuneration applicable to posted workers” (EC, 2016, p. 7).

³⁷ Voor een overzicht van de loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing in het PC 124 zie de website van de FOD WASO.

³⁸ Categorie I: de arbeiders die instaan voor de uitvoering van zeer eenvoudige werken. Categorie III: de arbeiders die hun vak grondig kennen, welke kennis slechts verworven wordt dankzij een ernstige leertijd in de werkplaats, op de bouwplaats of in een vakschool, en dit vak sedert ten minste drie jaar met een normale vaardigheid en een normaal rendement uitoefenen; Categorie IV: tot de categorie IV behoren de arbeiders waarvan hun beroepsbekwaamheid kennelijk hoger ligt dan die van de arbeiders van categorie III.

³⁹ Zo lezen we bijvoorbeeld over het feit dat een sectoraal minimumloon in de Duitse vleesverwerkende industrie ontbrak volgende conclusie “The absence of the statutory and sectoral minimum wage in the meat industry over the last decade has long been the weak link in the German institutional system. The lack thereof increased the attractiveness to insource lower wage labour via subcontracting companies. As a consequence the employment conditions and levels of pay of the meat slaughtering and meat packaging workers referred to their home country” (Wagner, 2015). Zie ook Jaehrling, Wagner & Weinkopf (2016).

⁴⁰ Zie ook Bachmann et al., 2012: “Given that minimum wages were introduced in this sector for mainly protectionist reasons, posted workers may have experienced negative labour market effects.” Dit wordt ook gesteld in Cheuvreux & Mathieu: “En France, l’existence de minima salariaux limite la concurrence des travailleurs detaches envers les travailleurs non detaches et joue comme un mécanisme de protection” (2016, p. 1).

betekent dat zelfs in het geval dat een gedetacheerd persoon hetzelfde brutoloon ontvangt als een binnenlandse werknemer, hij of zij toch een verschillend nettoloon zal ontvangen omwille van de verschillen in werknemersbijdragen (maar ook door de verschillen in de personenbelastingen). Hoe groot dit verschil, is afhankelijk van de verschillen tussen de tarieven van de zendende en ontvangende Lidstaat. Tegelijk zal ook de loonkost tussen een Belgische werkgever en een buitenlandse werkgever die personen naar België detacheert verschillen ondanks het feit dat zij hetzelfde brutoloon betalen. Dit omwille van de verschillen in werkgeversbijdragen tussen de zendende en ontvangende Lidstaat. Door de te kijken naar de loonwig, met name het verschil tussen de loonkost voor de werkgever en het nettoloon van de werknemer, worden de verschillen in belastingen op arbeid tussen Lidstaten duidelijk.⁴¹ Merk op dat hier geen detailberekening voor de bouwsector zal gemaakt worden. Voor een gedetailleerde berekening verwijzen we daarom naar het Jaarslag 2015 van de Confederatie Bouw (2016, p. 49). Omdat de loonwig afhankelijk zal zijn van de gezinssituatie en het loon, gaat onderstaand voorbeeld uit van een alleenstaand persoon zonder kinderen met een brutoloon gelijk aan 67% van het gemiddeld loon.⁴² Hierbij wordt België vergeleken met de 10 belangrijkste zendende Lidstaten op basis van LIMOSA. De loonwig van toepassing op binnenlandse werknemers en deze van toepassing op de 10 belangrijkste zendende Lidstaten is bij detachering wel niet 100% vergelijkbaar. Zoals reeds vastgesteld in *Hoofdstuk 2* doet zich een belangrijke detacheringstroom voor van EU-13 Lidstaten waar lage lonen van toepassing zijn naar EU-15 Lidstaten waar hoge lonen van toepassing zijn. Dit betekent ook dat het loon dat de gedetacheerde verdient in een ontvangende EU-15 Lidstaat beschouwd zal worden als een hoog loon in de zendende EU-13 Lidstaat en hierop zal een hoger percentage geheven worden indien een progressief tarief van toepassing is. Dit betekent dat de loonwig voor Lidstaten zoals Polen, Roemenië, Bulgarije, Hongarije en Slowakije hoger zal liggen dan weergegeven in onderstaande figuur. Veel Lidstaten hanteren echter vlakke socialezekerheidstarieven en progressieve tarieven in de personenbelastingen. Tegelijk betalen gedetacheerde zelfstandigen mogelijks nog lagere sociale bijdragen dan gedetacheerde werknemers.

België heeft een loonwig van 49,5%, bestaande uit 21,7% werkgeversbijdragen, 10,9% werknemersbijdragen en 16,9% personenbelastingen. Deze loonwig voor België ligt hoger dan deze voor de 10 belangrijkste zendende Lidstaten. Men zou dus al snel kunnen concluderen dat België op dit vlak een sterk competitief nadeel heeft op het gebied van de arbeidskost. Dit is echter voorbarig aangezien een onderscheid gemaakt moet worden tussen het verschil in werkgeversbijdragen enerzijds en het verschil in werknemersbijdragen en personenbelastingen anderzijds. Het verschil in werkgeversbijdragen wijst grotendeels op het werkelijke competitieve verschil tussen Belgische ondernemingen en buitenlandse ondernemingen die personen naar België detacheren. Van de 10 belangrijkste zendende Lidstaten hebben enkel Slowakije en Hongarije een hoger werkgeversbijdragepercentage. Vooral het verschil met Nederland, de belangrijkste zendende Lidstaat, is opvallend (21,7% voor België t.o.v. 8,7% voor Nederland). Men zou daarom snel tot de conclusie kunnen komen dat de oplossing van dit competitief nadeel bestaat in een verlaging van de socialezekerheidsbijdragen. Zo is via de taxshift naast een algemene verlaging van het wettelijk bijdragepercentage voor werkgevers van 32,4% naar 25% ook nog eens een enveloppe van 605 miljoen euro aangekondigd voor de vermindering van de patronale bijdragen voor ondernemingen die bouwactiviteiten uitoefenen.⁴³ In de Algemene Beleidsnota Werk van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Kris Peeters leest men het volgende hierover: *“Specifiek voor de bouwactiviteiten is er nog een bijkomende enveloppe van 605 miljoen euro beschikbaar. Op die manier kan de oneerlijke concurrentie, die de bouwondernemingen momenteel ondervinden, een halt worden toegeroepen.”*⁴⁴ Maar dit bedrag zal wel pas vrijgemaakt worden in 2020. In een advies van de Nationale Arbeidsraad van maart 2016

41 Zie ook EC, 2015 voor een overzicht van de toepasbare tarieven.

42 Zie ook voor Frankrijk (Cheuvreux & Mathieu, 2016).

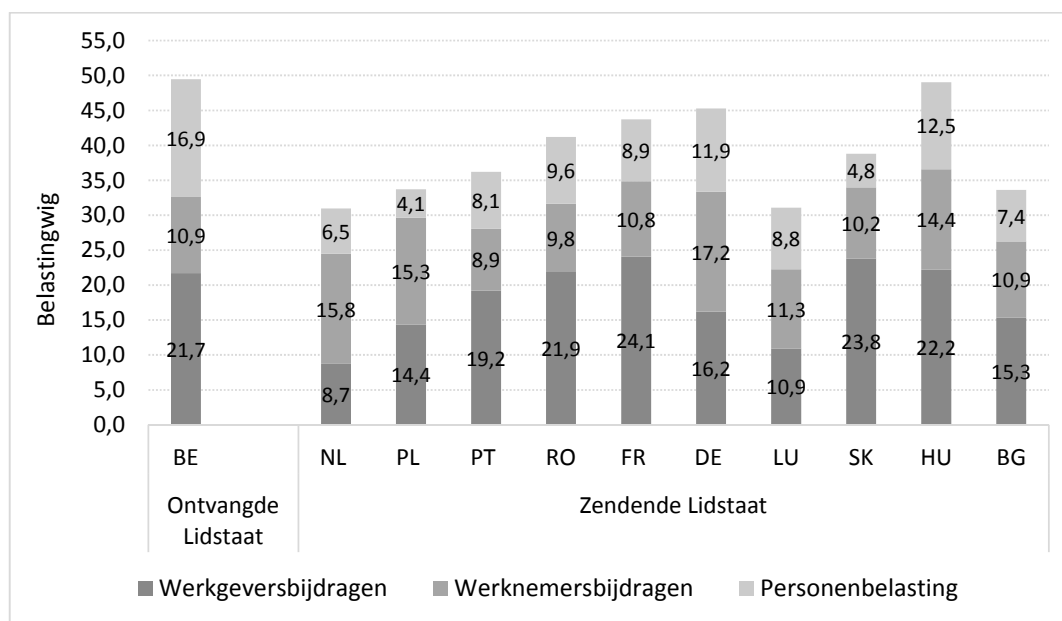
43 Wet van 26 december 2015 houdende maatregelen inzake versterking van jobcreatie en koopkracht.

44 <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1428/54K1428003.pdf>

staat wel te lezen dat men een “*dringende effectieve toepassing van de vermindering van de patronale bijdragen in de bouwsector, vóór 2018*” vraagt.

Het verschil in werknemersbijdragen en personenbelastingen tussen België en de 10 belangrijkste zendende Lidstaten zorgt er dan weer voor dat gedetacheerde werknemers een hoger nettoloon zullen ontvangen dan de Belgische werknemers als zij hetzelfde brutoloon ontvangen. Dit voordeel kan/zal nog versterkt worden door de verschillen in het prijsniveau van de consumptiegoederen- en diensten tussen Lidstaten.

Figuur 3.7 Loonwrig voor alleenstaande zonder kinderen met een brutoloon gelijk aan 67% van het gemiddelde loon, België t.o.v. 10 belangrijkste zendende Lidstaten op basis van LIMOSA, 2015



* Men zou deze oefening ook op basis van de tarieven gerapporteerd in MISSOC kunnen maken.
Bron Eurostat/OECD – Tax and benefits database

Deze verschillen in (para)fiscle bijdragen zijn evenwel tijdelijk (Tabel 3.26). Zo zullen gedetacheerde personen na 183 dagen personenbelastingen betalen in België en zal na een detacheringperiode van langer dan 2 jaar België zowel de personenbelastingen alsook de sociale bijdragen innen.

Tabel 3.26 Heffing parafiscle bijdragen van gedetacheerde personen naar België, bevoegdheid

Detacheringsduur	Personenbelastingen	Sociale zekerheid
Minder dan 183 dagen	Zendende Lidstaat	Zendende Lidstaat
Tussen 183 dagen en 24 maanden	België	Zendende Lidstaat
Langer dan 24 maanden	België	België

Bron Eigen tabel

De verschillen in sociale en fiscle bijdragen tussen binnenlandse en gedetacheerde werknemers worden niet geremedieerd in het voorstel van herziening van Verordening (EG) nr. 883/2004.⁴⁵ In het *Verslag over sociale dumping in de Europese Unie* gepubliceerd in augustus 2016 door de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken binnen het Europees Parlement leest men wel volgende aanbeveling: “De rechtsgrond van de richtlijn inzake de detachering van werknemers moet worden gewijzigd en de verordeningen

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2699&furtherNews=yes>

betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels moeten worden herzien. Bovendien moeten bepaalde bepalingen inzake detachering die momenteel van toepassing zijn, worden gewijzigd met als doel voor een gelijke behandeling van alle werknemers te zorgen en eerlijke concurrentievoorwaarden te creëren voor alle economische spelers; hierbij gaat het met name om de voorschriften betreffende de betaling van socialezekerheidsbijdragen” (Commissie werkgelegenheid en sociale zaken, p. 22). Maar de vraag naar een herziening en de wijze waarop is reeds een lange discussie in de wetenschappelijke literatuur en het publieke debat. Veelal wordt gesuggereerd om ‘het werklandbeginsel’ ook op detachering toe te passen waardoor sociale bijdragen op het niveau van de ontvangende Lidstaat worden toegepast. Dit betekent wel dat de gedetacheerde ook onder het sociaalzekerheidsstelsel van de ontvangende Lidstaat zal vallen waardoor de gedetacheerde recht heeft op ziekteverstrekkings, een werkloosheidsuitkering, een (gedeeltelijk) pensioen, kinderbijslag uitbetaald door de ontvangende Lidstaat. Gezien de gedetacheerde veeleer kort wordt tewerkgesteld in een andere Lidstaat, dit ook om meerdere Lidstaten over een korte periode kan gaan, is dit geen evidente oplossing. Het zal de administratieve last zeker verhogen (zie ook EC, 2012) maar ook zal de gedetacheerde meestal onvoldoende verzekerde periodes opgebouwd hebben in de ontvangende Lidstaat om onmiddellijk in aanmerking te komen tot het sociaalzekerheidsstelsel van deze Lidstaat. Er wordt immers vaak een zogenaamde wachtperiode ingesteld vooraleer men recht heeft op een sociale uitkering. Maar dit zal wel geredieerd worden doordat ook verzekerde periodes uit een andere Lidstaat in rekening worden genomen.⁴⁶ Het kan immers geenszins de bedoeling zijn dat gedetacheerde personen omwille van hun arbeidsmobiliteit geen toegang krijgen tot bepaalde sociale rechten. Een alternatieve benadering zou zijn om sociale bijdragen op het niveau van de ontvangende Lidstaat te laten innen door de zendende Lidstaat waardoor de gedetacheerde ook zou onderwerpen blijven aan het sociaalzekerheidsstelsel van de zendende Lidstaat (De Wispelaere & Pacolet, 2015a). Hierdoor worden de verschillen in sociale bijdragen vooreerst opgeheven (waardoor er minder kans is op ‘sociale dumping’) maar is dit ook voor veel zendende Lidstaten interessant aangezien hogere inkomsten uit sociale bijdragen zullen ontvangen worden door de toepassing van de bijdragepercentages van de ontvangende Lidstaten (kan leiden tot ‘sociale convergentie’). Voor een gedetacheerde werknemer vanuit Polen naar België zou dit dan betekenen dat de Belgische percentages worden toegepast maar dat men sociaal verzekerd blijft in Polen. Een eerste berekening van de impact toont aan dat de inkomsten voor de EU-13 Lidstaten met 8% zouden stijgen t.o.v. een daling aan inkomsten van 2% voor de EU-15 Lidstaten (De Wispelaere & Pacolet, 2015a). Maar ook dit voorstel heeft consequenties aangezien ook hier de administratieve last zal toenemen en de stroom aan gedetacheerde personen zal wellicht dalen aangezien het ‘competitief voordeel’ wordt opgeheven.⁴⁷ Een soortgelijk voorstel werd ook gedaan door Frans Pennings. Hij stelt voor om vanaf 3 maanden van detachering sociale bijdragen op het niveau van de ontvangende Lidstaat te heffen indien deze hoger liggen dan in de zendende Lidstaat maar dat de gedetacheerde wel sociaal verzekerd blijft in de zendende Lidstaat (Pennings, 2015).

3.3.2 Andere mogelijke oorzaken: de vraag naar meer arbeidsflexibiliteit en het tekort aan binnenlandse arbeidskrachten

3.3.2.1 De vraag naar meer arbeidsflexibiliteit in de bouwsector

Op basis van het schillenmodel van Atkinson (1984) kan de manier waarop een onderneming omgaat met de organisatie van haar (flexibele) arbeid weergegeven worden. Maar dit kan naar individuele sector en onderneming natuurlijk sterk verschillen. De eerste schil bestaat uit een vaste kern van medewerkers (met een vast contract) die tegemoet komt aan de stabiele vraag. De tweede en derde schil moeten dan weer de seizoensgebonden vraag, de conjuncturele schommelingen van de vraag en

⁴⁶ Het voorstel tot wijziging van Verordening (EG) nr. 883/2004 stelt hier wel een wijziging voor (EC, 2016c).

⁴⁷ Maar er is dan ook geen gelijke behandeling tussen werknemers gedetacheerd naar een andere Lidstaat en werknemers die actief blijven in de zendende Lidstaat.

de onvoorspelbare pieken of dalen van de vraag opvangen. De tweede schil bestaat dan o.a. uit flexibele arbeidskrachten met tijdelijke contracten of uit deeltijdse arbeid. Ten slotte bestaat de derde schil uit de uitbesteding van arbeid via o.a. uitzendarbeid, detachering, outsourcing (zie ook Coomans et al., 2015). De tweede en derde schil zorgen dan voor *contractuele flexibiliteit* indien zich een verhoogde flexibiliteitsbehoefte voordoet. Maar ook de eerste schil, met name de vaste kern van werknemers, kan (gedeeltelijk) de verhoogde flexibiliteitsbehoefte beantwoorden. Dit noemt men dan *temporele flexibiliteit* via overwerk, wisselende ploegenstelsels, variabele werktijden (zie ook Vander Steene et al., 2001). In dat opzicht is het weinig verrassend dat een conjunctuurgevoelige sector zoals de bouwsector verschuift naar meer uitbesteding van arbeid via detachering. Het maakt het mogelijk om binnen de afgesproken tijdspan het afgesproken werk te realiseren wetende dat de vraag zich nadien niet noodzakelijk continueert. Vraag is natuurlijk of dit ook niet realiseerbaar is via de vaste kern aan medewerkers.

De vraag naar verhoogde flexibiliteit zou in dat opzicht ook zichtbaar moeten zijn in een toename van (binnenlandse) uitzendarbeid in de bouwsector. Dit is echter niet het geval. De verhouding betalingen voor uitzendarbeid t.o.v. de personeelskost is de voorbije jaren weinig veranderd (Tabel 3.27). Tegelijk heeft zich in 2010, 2011 en 2013 zelfs een daling van de betalingen voor uitzendarbeid voorgedaan t.o.v. het jaar voordien.

Tabel 3.27 Evolutie betalingen uitzendarbeid in de bouwsector en vergelijking met de personeelskosten in de bouwsector, 2008-2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Betalings voor uitzendarbeid	141,9	357,5	276,3	243,7	256,3	239,6	281,3
% wijziging t.o.v. jaar voordien		151,9%	-22,7%	-11,8%	5,2%	-6,5%	17,4%
Personeelskost	8 865,2	8 797,0	9 050,8	9 538,3	9 885,2	9 595,4	9 836,9
% wijziging t.o.v. jaar voordien		-0,8%	2,9%	5,4%	3,6%	-2,9%	2,5%
Verhouding betalingen voor uitzendarbeid t.o.v. personeelskost	1,6%	4,1%	3,1%	2,6%	2,6%	2,5%	2,9%

Bron Eurostat - [sbs_na_con_r2]

3.3.2.2 Het tekort aan (gekwalficeerde) binnenlandse arbeidskrachten

Ook een tekort aan (gekwalficeerde) arbeidskrachten kan een mogelijke oorzaak zijn voor het toenemende gebruik van detachering.^{48,49} Een aantal beroepen binnen de bouwsector worden in Vlaanderen gekwalficeerd als een 'knelpuntberoep' door de VDAB. Het gaat hier dan om vacatures die moeilijker ingevuld geraken dan andere.⁵⁰ Het gaat hier dan onder meer om werfleiders, metselaars en schrijnwerkers.⁵¹ Interessant is ook dat een onderscheid wordt gemaakt naar de oorzaak van het knelpuntkarakter van een beroep: omwille van een kwantitatief tekort, omwille van een kwalitatief tekort of tenslotte omwille van de arbeidsomstandigheden. Zo stelt de VDAB (2016, p. 22) over het feit dat metselaar wordt gekwalficeerd als knelpuntberoep het volgende: *"Door de instroom van bouwvakkers uit de nieuwe EU-landen en Zuid-Europa is metselaar geen kwantitatief knelpunt. Kwalitatief is er wel een probleem. De evolutie naar duurzaam bouwen verhoogt de aandacht voor het correct isoleren en ventileren, het luchtdicht*

48 Voor de bouwsector in Frankrijk werd dit reeds vastgesteld (Cheuvreux & Mathieu, 2016).

49 Zie voor een bespreking van het begrip en het beleid hier rond in België Mussche et al., 2015.

50 Om de krapte op de arbeidsmarkt te meten werkt de VDAB met een 'spanningsindicator' per beroep. Voor deze indicator wordt de verhouding genomen tussen het aantal niet-werkende werkzoekenden en het aantal openstaande jobs per beroep. Maar er wordt ook rekening gehouden met het 'vervullingspercentage' van het beroep. Als bijvoorbeeld de spanningsindicator of het vervullingspercentage van het beroep lager ligt dan de mediaan van de spanningsindicator of van het vervullingspercentage van alle beroepen dan zal de job gekwalficeerd worden als een knelpuntberoep. Voor een bespreking van de methodologie zie VDAB, 2016. Merk op dat met deze verwijzing 'lager dan de mediaan' er steeds ongeveer 50% van de vacatures als een knelpuntberoep zal worden omschreven, onverschillig of de arbeidsmarkt nu in het algemeen oververhit is of integendeel gekenmerkt wordt door massale werkloosheid.

51 Voor de volledige lijst van knelpuntberoepen in de bouwsector zie VDAB, 2016.

bouwen en het perfect uitvoeren van bouwknoppunten. De kwalitatieve eisen worden ook opgevoerd door de introductie van nieuwe metseltechnieken en het hogere aandeel van renovaties. Naast traditioneel metselen maakt dun metselen en verlijmen opgang, bij de renovatiebouw is polyvalentie een sleutelement.”

4 | De frauduleuze dimensie van detachering

4.1 Afbakening van de begrippen

In het huidige debat over de negatieve impact van detachering wordt gegoocheld met termen. Zo poneert men soms dat detachering leidt tot of zelfs gelijkstaat met sociale dumping. De term ‘sociale dumping’ slaat dan wel vaak op sociale fraude waarbij de Belgische minimumlonen niet worden gerespecteerd. De termen die circuleren zoals sociale dumping, sociale fraude, deloyale concurrentie en detacheringsfraude, ... betekenen niet noodzakelijk hetzelfde. Het afbakenen van de begrippen zal daarom ook hun onderlinge verschillen duidelijk maken. Het debat zal er hopelijk wel bij varen.

4.1.1 Sociale (en fiscale) fraude (en ontwijking)

In de wetbepaling tot oprichting van de SIOD wordt sociale fraude en illegale arbeid omschreven als *“iedere inbreuk op een sociale wetgeving die tot de bevoegdheid van de federale overheden behoort”*.⁵² Maar deze bevoegdheden doen zich natuurlijk ook op gewestelijk niveau voor. Deze definitie leunt dicht aan bij de ruime definitie die wij in vroegere studies over sociale fraude steeds gehanteerd hebben (Pacolet & Geeroms, 1995; Pacolet & De Wispelaere, 2009; Pacolet et al., 2009). Hierbij heet sociale fraude *“elk misbruik inzake de sociale wetgeving (sociaalzekerheidsrecht, het arbeidsrecht en de sociale bijstand) waarbij men zich probeert te onttrekken aan de regelgeving en de bijborende lasten van de overheid.”* Het omvat niet alleen het zich onttrekken aan de betaling van bijdragen (bijdragefraude), maar ook andere arbeidsreglementering ter bescherming van werknemers en ook het plegen van uitkeringsfraude.

Het niet respecteren van de Belgische minimumlonen of de Belgische arbeidsvoorwaarden inzake arbeidsduur vallen dus onder de noemer sociale fraude. In de begripsafbakening werd ook steeds het onderscheid gemaakt tussen ontduiking en ontwijking. Strafrechtelijk en naar morele perceptie/aanvaarding is er een verschil, maar qua resultaat komt het op hetzelfde neer, met name een erosie van loon- en arbeidsvoorwaarden, van de ontvangsten van de overheid en een individuele en collectieve reductie van de sociale bescherming. Meer en meer wordt thans ook in het maatschappelijk debat zowel ontduiking als ontwijking op de korrel genomen. Zowel ontduiken als ontwijken wordt aangevoeld als oneerlijke of deloyale concurrentie.

4.1.2 Deloyale of oneerlijke concurrentie

In de bevraging van de bouwsector in 2006 (Pacolet & Baeyens, 2007) definieerden we deloyale concurrentie als volgt: *“Het niet volgen van en/of ontwijken van regelgeving om zo een concurrentieel voordeel te realiseren. Er dient te worden opgemerkt dat niet alle concurrentie die als deloyaal wordt aangevoeld, ook effectief deloyaal is (bijvoorbeeld: het niet-betalen van de Belgische RSZ-bijdragen door buitenlandse ondernemingen).”* Deze definitie omvat zowel de componenten die het begrip sociale fraude definiëren alsook deze die het begrip sociale dumping vorm zullen geven. Het concurrentievoordeel dat Lidstaten/ondernemingen hebben kan perfect legitiem zijn maar toch leiden tot sociale en fiscale dumping.

⁵² Artikel 309 van de Programmawet I van 27 december 2006.

4.1.3 Detacheringsfraude

Er wordt eerst best een onderscheid gemaakt te worden tussen sociaalrechtelijke en arbeidsrechtelijke detachering om de verschillende inbreuken te definiëren (zie ook voor een gedetailleerde bespreking van detacheringsfraude Jorens & Van Overmeiren 2007; Buelens, 2007; Fondazione Giacomo Brodolini & COWI, 2016). In het Jaarverslag van Toezicht op de Sociale Wetten (2014) wordt detacheringsfraude verder onderverdeeld in drie vormen van sociale fraude: bijdragefraude, constructies en ten slotte uitkeringsfraude. Arbeidsrechtelijk worden bijvoorbeeld de Belgische minimumlonen niet nageleefd, worden *‘per diem’* vergoedingen voor reis- en verblijfskosten beschouwd als loon, wordt er langer gewerkt dan in de Arbeidswet toegelaten, wordt er geen toeslag betaald op de gepresteerde uren, wordt de detachering niet aangegeven in LIMOSA, ... Evenzeer beschikken de uitzendbureaus die personen detacheren soms over geen erkenning toegekend door de bevoegde decentrale instanties in België en evenzeer zal schijnzelfstandigheid zich voordoen bij detachering. Maar ook sociaalrechtelijk wordt soms niet voldaan aan de inhoudelijke detacheringsvoorwaarden, ondanks het feit dat een A1-formulier is uitgegeven. Zo heeft detachering een tijdelijk karakter, is er een vervangingsverbod en is er het behoud van de organische band met de uitzendende onderneming. Maar evenzeer wordt een voorafgaande onderwerping aan de sociale zekerheid van de zendende Lidstaat verondersteld. Ook wordt verondersteld dat de uitzendende onderneming substantiële activiteiten heeft in de zendende Lidstaat. Anders gaat het enkel om een postbus(vennootschap).⁵³ De gedetailleerde beschikt ook niet steeds over een geldig A1-formulier. Ten slotte is er de onvolledige of niet-aangifte van de prestaties die werden geleverd in de ontvangende Lidstaat. Hierbij worden noch in België noch in de zendende Lidstaten bijdragen betaald aan de Sociale Zekerheid.

4.1.4 Sociale dumping

Het afbakenen van de term ‘sociale dumping’ is een moeilijk gegeven aangezien de term in verschillende contexten zal gebruikt worden en dat de focus op bepaalde contexten ook gewijzigd is gedurende de voorbije jaren. In dat opzicht is een overzicht van situaties waarin de term wordt gehanteerd meer dan nuttig, alsook hun situering in de tijd.

Voor de afbakening van het begrip kan het zeer recente *Verslag over sociale dumping in de Europese Unie* gepubliceerd door de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken binnen het Europees Parlement een eerste houvast bieden (augustus 2016, rapporteur: G. Balas). Hierbij wordt sociale dumping als volgt omschreven: *“het concept heeft op een brede waaier aan opzettelijke misbruikpraktijken en de omzeiling van bestaande Europese en nationale wetgeving (met inbegrip van wetten en algemeen toepasselijke collectieve overeenkomsten), die oneerlijke concurrentie mogelijk maken door de arbeids- en werkingskosten op illegale wijze te minimaliseren, en resulteren in de schending van de rechten en de uitbuiting van werknemers”* (p. 9). Men heeft hier gekozen voor een ruime definitie die zowel vormen van fraude omvat (‘opzettelijke misbruikbepalingen’) als ook vormen van ontwijking/vermijding (‘omzeiling’). Het verslag leest ook zo doordat een aantal misbruiken en ontwijkingen worden beschreven en een aantal aanbevelingen hieromtrent worden gedaan. Maar de focus lijkt toch eerder te liggen op fraude. Zo leest men in het tweede gedeelte van de definitie *“die oneerlijke concurrentie mogelijk maken door de arbeids- en werkingskosten op illegale wijze te minimaliseren”*. Ook elders lezen we soortgelijke definities. Bernaciak (2014) definieert sociale dumping bijvoorbeeld als volgt: *“het ondergraven of ontdruken van sociale normen en wetgeving, met als doel hieruit een competitief voordeel te halen”*. De FOD Sociale Zekerheid linkt het begrip dan weer enkel aan fraude door de omschrijving *“frauduleuze praktijken van sommige buitenlandse bedrijven die inbreuk plegen op de wetgeving betreffende de detachering van werknemers en die op internationaal niveau zogenoemde sociale dumpingpraktijken toepassen door hun sociale bijdragen niet of slechts gedeeltelijk te betalen.”*

⁵³ Dit is een mogelijk probleem onder Artikel 13 van Verordening (EG) nr. 883/2004. Het voorstel tot herziening van deze Verordening remediëert dit probleem.

Echter slaat de term ‘dumping’ maar evenzeer ‘sociale dumping’ in het oorspronkelijk gebruik eerder op het afbouwen of het ondergraven van de regels maar niet op het ontduiken ervan. Dit wordt mooi weergegeven in een bijdrage geschreven door Filip Abraham in 2006 *“In het beleidsdebat wordt vaak de term sociale dumping gebruikt. In dit artikel gebruik ik liever de term sociale afbouw omdat dumping betrekking heeft op internationale handelspraktijken waarbij goederen of diensten in de exportmarkt verkocht worden aan een prijs die lager is dan de binnenlandse markt”*. Vervolgens definieert hij het begrip ‘sociale afbouw’ als volgt: *“lonen, arbeidscondities en sociale verworvenheden in de EU-lidstaten met hogere inkomens evolueren in de richting van de minder gunstige sociale condities in de nieuwe EU-Lidstaten”*. De definitie sluit ook dicht aan bij deze gehanteerd door Alber & Standing (2000): *“standaarden in het ene land worden verlaagd ten opzicht van wat ze normaal zouden zijn omwille van externe druk van het volledige of een deel van het mondiale economische systeem”*. Zij definiëren ook twee vormen van sociale dumping:

- **Sociale dumping zonder overheidsingrijpen:** het gaat hier dan om de verdringing van producenten met een hoge kost door producent met een lage kost, de herallocatie van ondernemingen naar Lidstaten met een lage arbeidskost of de mobiliteit van personen vanuit Lidstaten met lage lonen naar Lidstaten met hoge lonen waardoor lonen en jobs onder druk komen te staan. Aangezien de omschrijving dateert van 2000 geeft het ook mooi weer waar de term oorspronkelijk voor stond. Met name de schrik dat de interne markt zou lijden tot herallocatie van bedrijven en een verdringing van jobs door migranten op arbeidsactieve leeftijd die bereid zijn tegen lagere lonen te werken. Deze schrik heeft o.a. geleid tot de bepaling van de overgangsmaatregelen inzake het vrij verkeer van werknemers uit nieuwe EU-Lidstaten. Vandaag kan onder deze vorm ook detachering begrepen worden aangezien inderdaad lonen en jobs onder druk komen te staan.
- **Sociale dumping door overheidsingrijpen:** hierbij verlaagt de overheid de arbeidskosten of de voorzieningen in de sociale zekerheid. Het feit dat de Belgische overheid 605 miljoen euro aangekondigd heeft stelt voor de vermindering van de patronale bijdragen voor ondernemingen die bouwactiviteiten uitoefenen toont aan dat zij zelf de sociale dumping in de bouwsector aan het organiseren zijn.⁵⁴ Maar tegelijk is in een recent Advies van de Nationale Arbeidsraad (2016) het volgende te lezen: *“zolang de regering niet inzet op een adequate wetgeving, controle, inspectie, sancties en vervolgingen om sociale fraude in de bouw effectief te bestrijden, is een bijdragevermindering voor de bouwvakkers uit België geen oplossing”*. Men geeft hiermee impliciet aan waar de middelen het best ingezet worden.

In het debat over detachering zou daarom volgende definitie van sociale dumping gebruikt kunnen worden: *“het verlagen van de arbeidskost en de arbeidsvoorwaarden door het ene land omwille van de druk die hierop is ontstaan door het concurrentieel voordeel die andere landen hebben door de verschillen in nationale wetgeving welke niet geremedieerd zijn door de Europese wetgeving”*. Deze definitie is dus een stuk enger dan deze gedefinieerd in het Verslag over sociale dumping in de Europese Unie maar benoemt tegelijk ook de reden waarom de arbeidskost en de arbeidsvoorwaarden onder druk zijn komen te staan door detachering, met name door de toepasbare Europese wetgeving.

De definitie zorgt ervoor dat sociale fraude via detachering onderscheiden wordt van sociale afbouw via detachering. Zo kan de recente Handhavingsrichtlijn 2014/67/EU die tegen 18 juni 2016 diende omgezet te worden in nationale wetgeving een nuttige tool zijn in de strijd tegen sociale fraude via detachering.⁵⁵ De strijd tegen sociale fraude via detachering is natuurlijk al langer een aandachtspunt van het beleid. Zo maakte het net opgerichte College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude in haar actieplan 2008-2009 reeds melding van de inbreuken inzake detachering. De aandacht hiervoor is nadien enkel maar toegenomen in de daarop volgende actieplannen maar evenzeer in de

⁵⁴ Een kritische reflex is toch te lezen in een recent Advies van de Nationale Arbeidsraad (2016, p. 5) door het ABVV: *“een bijdragevermindering die 605 miljoen euro per jaar zou kosten, zou zoals ze nu voorligt een minderinkomst voor de algemene middelen van de RSZ betekenen waar de leden die het ABVV vertegenwoordigen zonder een resultaatsverbintenis qua tewerkstelling, en zonder een sluitende financiering van de RSZ, geen voorstander van kunnen zijn”*. *“Een dergelijke bijdragevermindering voor de bouwsector zou een precedent creëren voor overige sectoren die vandaag geconfronteerd worden met sociale dumping”*.

⁵⁵ Richtlijn 2014/67/EU van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening.

actieplannen van de SIOD en de actieplannen geformuleerd door de bevoegde staatssecretarissen. Er is ook de antimisbruikbepaling gedefinieerd in de Programmawet van 27 december 2012 (Artikels 22-25). Hierbij kan bij een vermoeden van fraude de sociaal inspecteur het A1-formulier eenzijdig naast zich neerleggen, in plaats van contact op te nemen met de Lidstaat die het A1-formulier heeft uitgegeven, waardoor in dat geval socialezekerheidsbijdragen op het loon van de gedetacheerde werknemer in België zullen worden betaald. De Europese Commissie heeft in 2014 echter een inbreukprocedure opgestart tegen België en besliste nadien om België voor het Europees Hof van Justitie te dagen. Specifiek voor de bouwsector werd in 2015 een ‘Plan voor eerlijke concurrentie – 40 concrete maatregelen voor de bouwsector’ gelanceerd door de betrokken stakeholders (ACV et al., 2015). Hierbij werden 27 nationale en 13 Europese maatregelen voorgesteld. Specifieke nationale maatregelen zijn onder meer de aanpassing van het systeem van aanwezigheidsregistratie op bouwerven waarbij de registratie vanaf 1 januari 2018 van toepassing zal zijn op alle werven; de introductie van een ConstruaBadge waardoor de arbeider maar ook de Belgische of buitenlandse werkgever onmiddellijk kan geïdentificeerd worden; de hervorming van de meldingsplicht in LIMOSA; de doelstelling om de aannemingsketen te beperken; een betere informatie-uitwisseling, een sensibiliseringscampagne; ... Een jaar na invoering van dit plan zijn reeds 17 van de 27 nationale maatregelen uitgevoerd (zie ook De Wispelaere & Pacolet, 2016c). Ook de sociale inspectiediensten hebben zich in de loop der jaren meer en meer gericht op de controle van buitenlandse bedrijven die personen naar België detacheren. Deze controles worden dan uitgevoerd door de gespecialiseerde cellen ‘COVRON’ binnen Toezicht op de Sociale Wetten en ‘GOT’ binnen de Sociale Inspectie maar even zeer binnen de arrondissementscellen binnen SIOD.

Het debat rond sociale afbouw door detachering heeft dan weer betrekking op de toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 en Richtlijn 96/71/EG en de noodzakelijk herzieningen hieraan.

4.2 Vergelijking fraudegevoeligheid van detachering t.o.v. binnenlandse loon- en arbeidsvoorwaarden

4.2.1 Situatie voor de bouwsector

De hoge fraudegevoeligheid van de bouwsector hoeft op zich geen betoog. Zo verhoogden de nationale rekenaars voor de berekening van het BBP voor 2003 (meest recente gedetailleerde gegevens) de omzet in de bouwsector met 21%, de lonen met 8% en het bruto exploitatieoverschot met 44% omwille van zwartwerk in de sector (zie ook INR, 2006; Pacolet et al., 2009). Ook uit de statistieken van de sociale inspectiediensten welke we in diverse publicaties voor bijna 20 jaar opgelijst hebben (vanaf begin de jaren ‘90 tot ongeveer 2010) blijkt het hoge percentage ‘positieve’ vaststellingen bij controles in de bouwsector (zie o.a. in Pacolet & Geeroms, 1995; Pacolet & Marchal, 2001; Pacolet et al., 2009). Het is dan ook weinig verbazend dat 7 op de 10 aannemers in de bouw aangeven dat ‘oneerlijke concurrentie’ de grootste bedreiging voor de sector is (Bouwunie, 2016).

Op basis van de resultaten van de Eurobarometerenquête over zwartwerk (EC, 2014), blijkt dat 15% van de Belgische respondenten toegeeft gedurende de voorbije 12 maanden goederen of diensten in het zwart aangekocht te hebben. 34% van deze groep heeft dit aangekocht voor herstellingen of renovatiewerken in zijn woning. Het maakt dat deze dienst ook het meest ‘zwartwerkgevoelig’ was in vergelijking met andere diensten of goederen. Op basis van een gedetailleerde face-to-face bevraging werd in 2012 een rapport over niet-aangegeven inkomen en werk (SUBLEC) in België gepubliceerd (Pacolet et al., 2012). De business-to-business (B2B) fraude blijft hier evenwel uit beeld. Hieruit bleek dat bij 33% van de respondenten de werkzaamheden die zij hadden laten uitvoeren in hun woning niet (volledig) waren gefactureerd. Deze groep had gemiddeld 35% van het bedrag niet laten factureren. Ook in het Grote Woononderzoek uitgevoerd in 2013 voor Vlaanderen geeft 22% van de eigenaars die werken hebben laten uitvoeren aan deze maar gedeeltelijk te hebben laten factureren

(Winters et al., 2015). In dit geval werd ongeveer een derde van de kostprijs niet gefactureerd. Daarnaast gaf 6% aan volledig zonder factuur te hebben gewerkt.

De ophogingen van de nationale rekenaars en het overzicht van de controleresultaten van de inspectiediensten tonen aan dat de sector reeds vóór de (massale) instroom van gedetacheerde personen geconfronteerd werd met een hoge graad van sociale en fiscale fraude. De enorme aandacht van de sector voor ‘sociale dumping’ (maar versta sociale fraude) door buitenlandse bedrijven die inbreuk plegen op de wetgeving betreffende de detachering van personen doet soms het tegenovergestelde vermoeden. Het lijkt soms dat de aandacht afgeleid wordt. In Pacolet & Baeyens (2007) valt overigens een regionaal verschil op tussen de gesignaleerde vormen van ‘deloyale concurrentie’. Zo verklaarden de respondenten in Vlaanderen dat zij meer ‘deloyale offertes’ hadden gekregen van buitenlandse bouwondernemingen of buitenlandse uitzendkantoren, terwijl in Wallonië vooral Belgische en buitenlandse zwartwerkers werden vermeld. De respondenten in Wallonië schatten dan ook consistent vormen van deloyale concurrentie zoals het niet betalen van sociale zekerheidsbijdragen, of btw, of andere belastingen in het buitenland lager in dan het niet betalen van sociale zekerheidsbijdragen, of btw, of anderen belastingen in België. Blijkbaar was toen reeds de deloyale concurrentie via buitenlandse aannemers belangrijker in Vlaanderen t.o.v. Wallonië waar andere vormen speelden, vermoedelijk omwille van de hogere economische groei in Vlaanderen en omwille van een andere arbeidsmarktsituatie in Wallonië (aanzienlijk hogere werkloosheid).

Desalniettemin kan men niet blind zijn voor de inbreukgevoeligheid van de wetgeving betreffende de detachering van personen. *Tabel 4.1* toont een overzicht van resultaten van de controles uitgevoerd door de arrondissementscellen in de bouwsector voor 2012 t.e.m. 2015. Veruit de meeste inbreuken worden vastgesteld op de werkloosheidsreglementering. Tegelijk blijkt dat bij 3,8% (2014) tot 7,7% (2013) van de controles een inbreuk op de LIMOSA-reglementering werd vastgesteld. Maar op zich verschilt dit niet zoveel met de inbreuken op DIMONA voor de aangifte van de ‘binnenlandse’ tewerkstelling. De materies die onder de algemene noemer ‘zwartwerk’ vallen, worden weergegeven in onderstaande tabel. Men stelt hierbij vast dat het aantal vastgestelde inbreuken per controle op ‘zwartwerk’ zowel in 2015 en 2014 sterk zijn afgenomen. Maar er worden natuurlijk ook nog andere materies gecontroleerd waardoor het percentage inbreuken per controle verder toeneemt. In dat opzicht zijn bij detachering meer materies dan enkel LIMOSA van toepassing. Hierover zijn geen cijfers gerapporteerd in controleresultaten van de SIOD. Wel stelde men het volgende in de toelichting van de cijfers voor 2014: *“Het hoge percentage positieve controles in de bouwsector kan verklaard worden door de vaststellingen gedaan bij controles van buitenlandse gedetacheerden waarbij vermoedens (bij een eerste controle op de werven) van inbreuken sociale zekerheidsreglementering en arbeidsreglementering werden meegedeeld aan de bevoegde inspectiediensten voor verder onderzoek. Gezien de controles op gedetacheerden complex en langdurig zijn voordat het eindresultaat gekend is (dikwijls moet informatie uit het thuisland van de gedetacheerde worden ingewonnen), werden de resultaten niet afzonderlijk opgenomen in de tabellen”*. Het verklaart misschien het veel hogere percentage aan inbreuken per controle voor 2015 voor ‘alle materies’ (41%) dan in vergelijking met het percentage enkel voor de materie ‘zwartwerk’ (20%).

Tabel 4.1 **Controles en resultaten uitgevoerd door de arrondissementscellen binnen SIOD, bouwsector, 2012-2015**

Jaar	Controles	DIMONA	Deeltijdse arbeid	Sociale zekerheid	Werkloosheid	Tewerkstelling buitenlandse WNS	LIMOSA	Sub-totaal (zwart-werk)	Alle materies
<u>Aantal inbreuken</u>									
2015	4 347	221	43	18	384	36	167	869	1 763
2014	5 255	290	32	33	531	62	403	1 351	1 485
2013	4 930	293	37	114	692	129	348	1 613	1 781
2012	4 510	298	30	74	535	163	252	1 352	2 466
<u>Gemiddeld aantal inbreuken per controle</u>									
2015		5,1%	1,0%	0,4%	8,8%	0,8%	3,8%	20,0%	40,6%
2014		5,5%	0,6%	0,6%	10,1%	1,2%	7,7%	25,7%	28,3%
2013		5,9%	0,8%	2,3%	14,0%	2,6%	7,1%	32,7%	36,1%
2012		6,6%	0,7%	1,6%	11,9%	3,6%	5,6%	30,0%	54,7%

Bron SIOD - statistieken

4.2.2 Op basis van algemene controleresultaten sociale inspectiediensten

Vervolgens wordt een blik geworpen op de afzonderlijke controles uitgevoerd door de Sociale Inspectie en door Toezicht Sociale Wetten. De controleresultaten voor buitenlandse ondernemingen confronteren we met deze voor binnenlandse ondernemingen op basis van de jaarverslagen 2012 t.e.m. 2014 gepubliceerd door de Sociale Inspectie. Maar evenzeer wordt de mate waarin gedetacheerde personen correct worden gemeld in LIMOSA nagegaan naargelang hun Lidstaat van vestiging. Ten slotte worden de controlestatistieken van COVRON (Controle van de buitenlandse ondernemingen) geanalyseerd waardoor de meest inbreukgevoelige materies bij detachering in beeld komen.

4.2.2.1 Sociale Inspectie

Voor de buitenlandse ondernemingen, versta deze die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid, weerhouden we de controle door de Sociale Inspectie op de materies 'Sociale zekerheid' (versta de controle van het A1-formulier) en 'LIMOSA'. De controleresultaten voor vergelijkbare materies, opnieuw 'Sociale zekerheid' alsook 'DIMONA', weerhouden we voor de binnenlandse ondernemingen. Bij de controle van buitenlandse ondernemingen op de materie 'Sociale zekerheid' blijken ongeveer 4 op 10 ondernemingen in orde te zijn (*Tabel 4.2*). Het percentage is zelfs iets toegenomen in 2014 t.o.v. de vorige twee jaren. De meeste inbreuken op deze materie voor 2014 hadden betrekking op een afwezigheid van een A1-formulier (het ging hier om ongeveer 1 700 gedetacheerde werknemers). Voor 1 658 gedetacheerde werd zelfs een verzoek tot intrekking van het A1-formulier ingediend en ten slotte werden bij 186 gedetacheerde werknemers valse formulieren vastgesteld. Bij de controle van buitenlandse ondernemingen op de aangifte in LIMOSA van de door hen gedetacheerde personen doet zich een positieve evolutie voor van het percentage buitenlandse ondernemingen in orde met de LIMOSA-meldingsplicht. Zo waren bijna 8 op 10 buitenlandse ondernemingen in 2014 in orde met de melding. In *Tabel 4.3* wordt een verdere opdeling gemaakt van de mate waarin gedetacheerde personen correct zijn aangegeven in LIMOSA op basis van een verdeling naar de vestigingsplaats van de buitenlandse werkgever. Voor de twee grootste groepen gedetacheerde personen naar België, met name deze afkomstig uit Nederland en Polen, waren respectievelijk 10% en 5% van de gecontroleerde gedetacheerde werknemers niet in orde met de LIMOSA-meldingsplicht. Polen presteerde hier aanzienlijk beter dan Nederland. Beide percentages liggen lager

dan voor andere geselecteerde Lidstaten die evenzeer een groot aantal personen naar België detacheren. Dit betekent ook dat ongeveer 4% van de uniek gedetacheerde personen afkomstig uit Polen door de Sociale Inspectie is gecontroleerd of zij zijn aangegeven in LIMOSA. Voor gedetacheerde personen met een werkgever gevestigd in Roemenië en Portugal is dit zelfs respectievelijk 10% en 5%. Wellicht is deze grotere focus op beide Lidstaten ook geen toeval aangezien het procentuele aantal uniek gedetacheerde personen door een werkgever gevestigd in Roemenië en Portugal die niet zijn gemeld in LIMOSA (ongeveer 2%) ook veel hoger ligt t.o.v. andere Lidstaten. Eveneens blijkt dat gedetacheerden uit Nederland minder werden gecontroleerd dan deze uit Polen, maar wel een hoger percentage inbreuken vertonen.

Ten slotte wordt ook gekeken of de buitenlandse ondernemingen nu werkelijk meer inbreuken hebben gepleegd t.o.v. de binnenlandse ondernemingen. Ook bij de controle van binnenlandse ondernemingen op de materie 'Sociale zekerheid' blijken ongeveer 4 op 10 ondernemingen in orde te zijn (Tabel 4.2). Deze percentages liggen dus in lijn met deze vastgesteld voor buitenlandse ondernemingen. Het percentage binnenlandse ondernemingen die in orde zijn met hun sociale documenten (o.a. DIMONA) ligt zelfs lager dan het percentage buitenlandse ondernemingen in orde met hun LIMOSA-aangifte. Op basis van deze cijfers kan men dus niet stellen dat buitenlandse ondernemingen procentueel meer inbreuken plegen dan binnenlandse ondernemingen op de materies 'sociale zekerheid' en 'sociale documenten'.

Tabel 4.2 Resultaten controles van buitenlandse en Belgische ondernemingen door de Sociale Inspectie, 2012-2014

Controle buitenlandse en Belgische ondernemingen						
	<u>Controle buitenlandse ondernemingen</u>					
	Sociale zekerheid			LIMOSA		
	2012 (N=569)	2013 (N=788)	2014 (N=909)	2012 (N=596)	2013 (N=820)	2014 (N=1 061)
In orde	42,4%	42,3%	47,1%	65,6%	69,9%	76,8%
Waarschuwingen	57,5%	56,0%	52,0%	19,6%	16,0%	13,1%
Pro Justitia	0,0%	0,1%	0,1%	10,6%	9,9%	6,3%
Strafrapporten	0,2%	1,6%	0,8%	1,0%	0,5%	0,2%
PJ or SR opgesteld door andere dienst	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	3,8%	3,6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	<u>Controle Belgische ondernemingen</u>					
	Sociale zekerheid			Sociale documenten		
	2012 (N=11 842)	2013 (N=12 755)	2014 (N=12 555)	2012 (N=11 693)	2013 (N=11 620)	2014 (N=10 708)
In orde	43,4%	43,9%	43,2%	65,3%	63,6%	64,7%
Waarschuwingen	51,3%	51,1%	51,9%	12,4%	13,6%	12,5%
Pro Justitia	4,3%	3,8%	3,8%	16,8%	16,9%	17,1%
Strafrapporten	0,6%	0,7%	0,5%	0,6%	0,7%	0,6%
PJ or SR opgesteld door andere dienst	0,5%	0,5%	0,6%	4,9%	5,1%	5,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Buitenlandse ondernemingen: ondernemingen die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.
Bron Sociale Inspectie – Jaarverslagen 2014-2012

Tabel 4.3 Controles en resultaten uitgevoerd door de Sociale Inspectie op aangifte in LIMOSA, 2013-2014

	Controles LIMOSA - 2014		Controles LIMOSA - 2013		Controles t.o.v. unieke personen op basis van LIMOSA - 2014		
	Aantal gecontroleerde personen	% personen in overtreding	Aantal gecontroleerde personen	% personen in overtreding	% aandeel in totaal LIMOSA	% aandeel gecontroleerde personen in totaal aanwezig op basis van LIMOSA*	% aandeel personen in overtreding in totaal aanwezig op basis van LIMOSA**
Polen	1 019	5,2%	1 616	5,2%	13,9%	3,9%	0,2%
Roemenië	957	19,2%	821	11,7%	5,3%	9,7%	1,9%
Portugal	694	34,7%	761	15,1%	7,1%	5,2%	1,8%
Nederland	656	9,3%	436	10,1%	27,9%	1,3%	0,1%
Frankrijk	327	19,0%	469	14,9%	7,7%	2,3%	0,4%

* Aantal gecontroleerde personen in absolute aantallen/aantal unieke personen in LIMOSA.

* Aantal overtredingen in absolute aantallen/aantal unieke personen in LIMOSA.

Bron Sociale Inspectie – Jaarverslagen 2014-2012

4.2.2.2 Toezicht op de Sociale Wetten

Tenslotte worden de controles uitgevoerd door de gespecialiseerde cel 'COVRON' binnen Toezicht op de Sociale Wetten bij buitenlandse ondernemingen die personen naar België detacheren besproken voor 2013 en 2014 (Tabel 4.4). Deze controles werden hoofdzakelijk uitgevoerd in de bouwsector.

Vooreerst kan men hier duidelijk zien dat niet elke materie in dezelfde mate inbreukgevoelig is. Zo worden beduidend meer inbreuken op de naleving van de Belgische collectieve arbeidsovereenkomsten door buitenlandse ondernemingen met gedetacheerde werknemers vastgesteld. In ongeveer 3 op 10 gecontroleerde dossiers in 2014 is een inbreuk op de naleving van de Belgische collectieve arbeidsovereenkomsten vastgesteld. Dit betekent dat een zeer hoog percentage van de gecontroleerde buitenlandse ondernemingen de Belgische minimumbarema's niet respecteren.⁵⁶ Tegelijk lezen we ook in het Jaarverslag 2014 (TSW, p. 116) dat '*per diem*' vergoedingen worden uitbetaald welke in de zedende Lidstaat vrijgesteld zijn van belastingen en sociale bijdragen waarbij de buitenlandse ondernemingen deze dagvergoedingen zelfs als loon gaan beschouwen terwijl deze enkel de reis- en verblijfskosten die met de detachering samenhangen kunnen dekken.⁵⁷ De bedragen hieromtrent worden dan ook geregulariseerd door de sociale inspectiediensten. Maar evenzeer doen zich frequent inbreuken voor op de arbeidswet. De flexibele inzet van werknemers via detachering en wellicht ook een belangrijke reden is om hierop beroep te doen, heeft ook een keerzijde. Nationaal bepaalde maximale werkperiodes en minimale rustperiodes worden niet altijd nageleefd alsook de betaling van gepresterde uren. Tenslotte blijkt dat nog steeds een significant percentage van de gecontroleerde buitenlandse werkgevers hun gedetacheerde personen niet hebben aangegeven in LIMOSA, zelfs nu het systeem al bijna 10 jaar bestaat en al heel goed ingeburgerd zou moeten zijn. Maar evenzeer geldt deze redenering natuurlijk voor het bewijs dat men sociaal verzekerd is in andere Lidstaat dan waar men tijdelijk naar gedetacheerd is, via het zogenaamde A1-formulier.

Daarnaast stelt men vast dat bij de meeste controles een regularisatie wordt toegepast. Neemt niet weg dat evenzeer op regelmatige een proces-verbaal wordt opgesteld bij een zwaardere inbreuk.

⁵⁶ Dit is ook vastgesteld in de Deense bouwsector (zie Arnholtz, 2016).

⁵⁷ Op basis van een recente studie blijkt zelfs dat voor een groot aandeel van gedetacheerde Poolse werknemers actief in de Deense bouwsector de werkgever niet tussenkomt in de transport- en verblijfskosten (Arnholtz, 2016).

Tabel 4.4 Resultaten controles buitenlandse bedrijven uitgevoerd door COVRON binnen TSW, 2013-2014

		2014 (890 dossiers)				2013 (812 dossiers)			
		Waar-schuwing	Regu-larisatie	PV	Totaal	Waar-schuwing	Regu-larisatie	PV	Totaal
<u>Absolute aantallen en bedragen (A)</u>									
Cao's	Vaststelling	6	155	87	248	20	176	124	320
	Werknemers	90	1 469	1 052	2 611	165	1 614	1 345	3 124
	Bedrag	284	2 407 902	3 704 129	6 112 315	284	2 377 173	3 314 383	5 691 840
Loonbescherming	Vaststelling	0	14	20	34	7	26	30	63
	Werknemers	0	57	270	327	54	167	274	495
	Bedrag	0	14 946	522 400	537 346	0	32 350	357 053	389 403
Sociale zekerheid	Vaststelling	0	12	0	12	1	43	0	44
	Werknemers	0	220	0	220	2	206	0	208
	Bedrag	0	1 071 375	0	1 071 375	8 064	772 225	0	780 289
Arbeidswet	Vaststelling	6	15	15	36	19	104	45	168
	Werknemers	64	340	159	563	187	407	246	840
	Bedrag	0	255 561	10 927	266 488	0	436 793	111 958	548 751
LIMOSA	Vaststelling	74	31	24	129	103	91	117	311
	Werknemers	587	87	83	757	303	331	339	973
Totaal	Vaststelling	99	169	474	742	167	455	474	1 096
	Werknemers	1 002	2 650	3 975	7 627	852	2 817	3 975	7 644
	Bedrag	284	4 941 615	4 257 806	9 199 705	8 348	3 921 458	3 783 394	7 713 200
<u>Procentueel aandeel in rijtotaal</u>									
Cao's	Vaststelling	2,4%	62,5%	35,1%	100%	6,3%	55,0%	38,8%	100%
	Werknemers	3,4%	56,3%	40,3%	100%	5,3%	51,7%	43,1%	100%
	Bedrag	0,0%	39,4%	60,6%	100%	0,0%	41,8%	58,2%	100%
Loonbescherming	Vaststelling	0,0%	41,2%	58,8%	100%	11,1%	41,3%	47,6%	100%
	Werknemers	0,0%	17,4%	82,6%	100%	10,9%	33,7%	55,4%	100%
	Bedrag	0,0%	2,8%	97,2%	100%	0,0%	8,3%	91,7%	100%
Sociale zekerheid	Vaststelling	0,0%	100,0%	0,0%	100%	2,3%	97,7%	0,0%	100%
	Werknemers	0,0%	100,0%	0,0%	100%	1,0%	99,0%	0,0%	100%
	Bedrag	0,0%	100,0%	0,0%	100%	1,0%	99,0%	0,0%	100%
Arbeidswet	Vaststelling	16,7%	41,7%	41,7%	100%	11,3%	61,9%	26,8%	100%
	Werknemers	11,4%	60,4%	28,2%	100%	22,3%	48,5%	29,3%	100%
	Bedrag	0,0%	95,9%	4,1%	100%	0,0%	79,6%	20,4%	100%
LIMOSA	Vaststelling	57,4%	24,0%	18,6%	100%	33,1%	29,3%	37,6%	100%
	Werknemers	77,5%	11,5%	11,0%	100%	31,1%	34,0%	34,8%	100%
Totaal	Vaststelling	13,3%	22,8%	63,9%	100%	15,2%	41,5%	43,2%	100%
	Werknemers	13,1%	34,7%	52,1%	100%	11,1%	36,9%	52,0%	100%
	Bedrag	0,0%	53,7%	46,3%	100%	0,1%	50,8%	49,1%	100%
<u>Vaststellingen (A) t.o.v. gecontroleerde dossiers (890 in 2014 en 812 in 2013)</u>									
Cao's		0,7%	17,4%	9,8%	27,9%	2,5%	21,7%	15,3%	39,4%
Loonbescherming		0,0%	1,6%	2,2%	3,8%	0,9%	3,2%	3,7%	7,8%
Sociale zekerheid		0,0%	1,3%	0,0%	1,3%	0,1%	5,3%	0,0%	5,4%
Arbeidswet		0,7%	1,7%	1,7%	4,0%	2,3%	12,8%	5,5%	20,7%
LIMOSA		8,3%	3,5%	2,7%	14,5%	12,7%	11,2%	14,4%	38,3%
Totaal		11,1%	19,0%	53,3%	83,4%	20,6%	56,0%	58,4%	135,0%

Bron TSW – Jaarverslagen 2014-2013

5 | Enkele aanbevelingen

Op Europees niveau zijn een aantal maatregelen genomen die het vrij verkeer van diensten via detachering beter moet laten verlopen, dit onder meer via het voorstel tot herziening van de Detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71/EG) en van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van socialezekerheidsstelsels, de implementatie van de Handhavingsrichtlijn en de oprichting van een Europees platform tegen zwartwerk. Een aantal mogelijke bijkomende maatregelen zoals het niet langer toepassen van overgangsmaatregelen bij toetreding van nieuwe Lidstaten tot de EU (zie de discussie over de impact van het ‘voordeur-achterdeur-probleem’), alsook de aanpassing van de detacheringsduur⁵⁸ en de uitzondering op het ‘werklandbeginsel’⁵⁹ zullen op Europees niveau bediscuteerd en beslist moeten worden. Dit vergt natuurlijk tijd waardoor nationale maatregelen een sneller antwoord kunnen bieden op de impact van detachering. Zo werd in 2015 specifiek voor de bouwsector een ‘Plan voor eerlijke concurrentie – 40 concrete maatregelen voor de bouwsector’ gelanceerd door de betrokken stakeholders (ACV et al., 2015). Hierbij werden 27 nationale en 13 Europese maatregelen voorgesteld. Een jaar na invoering van dit plan zijn reeds 17 van de 27 nationale maatregelen uitgevoerd (zie ook De Wispelaere & Pacolet, 2016c). Ook voor de transportsector werd begin 2016 een plan voor eerlijke concurrentie gesloten. Het plan omvat in totaal 30 maatregelen waarvan 23 nationale maatregelen en 7 Europese maatregelen (FOD WASO et al., 2016). Daarnaast kunnen nog een aantal bijkomende aanbevelingen gedefinieerd worden op basis van de onderzoeksresultaten van dit rapport. Maar dit is natuurlijk geen exhaustieve lijst.

- Een belangrijke rol is voor de sociale partners weggelegd om verdere segregatie te vermijden en om gedetacheerden te informeren over hun sociale rechten en plichten.⁶⁰ Hier rond werden reeds een aantal interessante aanbevelingen gedaan in het rapport ‘De nieuwe mobiele EU werknemer’ (2014) van het ACV en het ABVV. Maar het veronderstelt ook een genuanceerder debat waarbij dient aangegeven te worden dat niet elke detachering gelijkstaat aan sociale fraude en dat het gebruik van detachering veelal ook een vraag veronderstelt door een Belgische opdrachtgever/hoofdaannemer.
- Detachering doet zich voornamelijk voor in de bouwsector. Aangezien de impact van detachering op de binnenlandse tewerkstelling in de bouwsector veelal verschilt naargelang de sub-sector zijn meer gerichte beleidsmaatregelen wenselijk.
- Taakspecialisatie en innovatie zouden ervoor moeten zorgen dat bepaalde jobs, zelfs in de bouwsector, niet onderhevig zijn aan detachering. Daarom is het beroep van metselaar door de VDAB als knelpuntberoep gekwalificeerd zelfs ondanks de grote stroom aan gedetacheerde werknemers.
- Het verlagen van werknemers- en werkgeversbijdragen, er zou aan de bouwsector een enveloppe van 605 miljoen euro tegen 2020 vrijgegeven worden, kan dan wel leiden tot een betere concurrentiepositie t.o.v. buitenlandse werkgevers, het leidt evenzeer tot een ‘race-to-the-bottom’ of noem het zelfs sociale dumping georganiseerd door de overheid waardoor de financiering van de sociale

⁵⁸ De vraag om de detacheringsduur te beperken tot 6 maanden is al meermaals geopperd. Maar deze discussie heeft ook een lang verleden (zie o.a. Donders et al., 1997; Goyens et al., 2003).

⁵⁹ Men zou het werklandbeginsel ook bij detachering kunnen toepassen. Een alternatieve benadering zou kunnen zijn om sociale bijdragen op het niveau van de ontvangende Lidstaat te laten innen door de zendende Lidstaat waardoor de gedetacheerde ook zou onderwerpen blijven aan het sociaalzekerheidsstelsel van de zendende Lidstaat (De Wispelaere & Pacolet, 2015a).

⁶⁰ In Caro et al., 2015 lezen we immers volgende conclusie: “The fact that workers are posted for a short duration, and then return home or move to another construction site contributes, however, to their segregation from the receiving Member States. They do not have the opportunity or interest to build social and economic resources as native workers and even migrant workers.”

zekerheid in het gedrang riskeert te komen. Zo staat in een recent advies van de Nationale Arbeidsraad zelf te lezen dat een bijdragevermindering geen oplossing is zonder een adequate strijd tegen sociale fraude. Men geeft hiermee impliciet aan waar de middelen het best ingezet worden.

- Neemt niet weg dat men als overheid bij jobverdringing door detachering 2 keer verliest. Een eerste keer doordat werkloosheidsuitkeringen moeten worden uitbetaald aan de binnenlandse werknemer en een tweede keer doordat men geen socialezekerheidsbijdragen zal innen door de tewerkstelling van een gedetacheerde werknemer. Dit verlies zou gecompenseerd kunnen worden door de ondernemingen die 'winnen' bij het gebruik van detachering.
- De hogere exploitatieoverschotten van ondernemingen zouden vertaald moeten worden in hogere sectorale (minimum)lonen. Het 'reservatieloon', met name het loon waartegen men bereid is aan het werk te gaan dient immers hoger te liggen dan de ingestelde sectorale minimumlonen om zo voldoende binnenlandse werknemers aan te trekken. (Sectorale) minimumlonen vormen tegelijk een belangrijke buffer om de instroom van detachering onder controle te houden. De controle hierop door de sociale inspectiediensten is dan ook cruciaal.
- De bouwsector blijft fraudegevoelig. Het formaliseren van niet-aangegeven arbeid kan daarom tot een verdere groei van de binnenlandse tewerkstelling leiden. Samen met de controle op de naleving van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden bij buitenlandse ondernemingen die personen naar België detacheren, moet dit ervoor zorgen dat de binnenlandse tewerkstelling gevrijwaard kan blijven. Maar de verzelfstandiging van de bouwsector vraagt eveneens een verhoogde controle op schijnzelfstandigheid bij zowel deze geregistreerd bij het RSVZ als deze gedetacheerd naar België. Het toont het belang van de sociale inspectiediensten aan en de investeringen hierin. De terugverdieneffecten, als we deze term dan toch gebruiken, doen zich niet enkel voor in de regularisaties of sancties maar evenzeer en zelfs nog meer in de binnenlandse jobs die gevrijwaard blijven.
- De zendende Lidstaten en gedetacheerde personen moeten overtuigd worden dat zij ook baat hebben bij een correcte naleving van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden en een correcte betaling van de socialezekerheidsbijdragen. Zo zal de zendende Lidstaat hogere inkomsten genereren doordat sociale bijdragen en personenbelastingen geheven worden op de hogere Belgische lonen. De koopkracht van de gedetacheerde personen zal tegelijk nog verder toenemen wat dus ook de economie in de zendende Lidstaat ten goede zal komen. Door de uitwisseling van informatie tussen Lidstaten zou het bewijs van een correcte betaling van socialezekerheidsbijdragen geleverd kunnen worden. Dit zal het onderlinge vertrouwen tussen Lidstaten alleen maar ten goede komen.
- Een verdere valorisatie van databanken, denken we maar aan LIMOSA, bij de organisatie van controles maar evenzeer voor wetenschappelijk onderzoek is wenselijk. De RSZ zou alvast een aantal statistieken over detachering op haar website kunnen plaatsen. Het veronderstelt tegelijk dat nog bijkomende informatie wordt opgenomen in LIMOSA. Dit is ook aangekondigd. Vooral een gedetailleerde inschatting van de gemiddelde duur van detachering is van cruciaal belang om het werkelijke arbeidsvolume van detachering te ramen. Maar het kan evenzeer nuttig zijn voor de FOD Financiën indien men hier langer dan 183 dagen per jaar werkt als gedetacheerde want vanaf dan wordt men hier ook belastingplichtig.
- Tegelijk is nog veel te weinig geweten over het profiel van de Belgische gebruiker en de achterliggende beweegredenen om personen naar België te detacheren. Gaat het inderdaad enkel louter om de arbeidskost of is het ook een vraag naar meer arbeidsflexibiliteit of een vraag naar beschikbare arbeidskrachten of misschien spelen wel nog wel andere redenen mee. Het beleid kan er enkel maar baat bij hebben als hierop een beter zicht wordt gekregen.

- BIJLAGEN -

bijlage 1 Het meten van de binnenlandse werkgelegenheid: methodologisch kader

b1.1 DynaM

DynaM is samenwerkingsproject tussen de RSZ en HIVA-KU Leuven dat de bewegingen op de arbeidsmarkt in kaart brengt die verborgen blijven achter nettostatistieken. Drie thema's staan centraal:⁶¹

1. de start en stopzetting van ondernemingen als werkgever;
2. de creatie en vernietiging van banen;
3. de in- en uitstroom van werknemers.

Werkgelegenheidsdynamiek: DynaM-cijfers zijn gebaseerd op de gegevens die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten verzameld worden via de DmfA - Multifunctionele Aangifte. Werkgevers in België zijn verplicht om via deze aangifte alle informatie door te geven die nodig is voor de berekening van de sociale bijdragen (zowel werknemers- als werkgeversbijdragen) en van de sociale rechten van hun werknemers. Hierdoor beschikken de RSZ en RSZPPO elk kwartaal en voor elke werkgever over de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemers.

Werknemersdynamiek: Voor de werknemersdynamiek zijn de DynaM-data enkel gebaseerd op de gegevens van RSZ.

Job: Een job is synoniem voor een arbeidsplaats bij een werkgever die wordt ingevuld door een werknemer. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse en deeltijdse jobs. Werknemers kunnen een job uitoefenen bij meerdere werkgevers. Daardoor zijn er in België iets meer jobs dan werknemers.

Actieve werkgever: Een actieve werkgever in een bepaalde periode is een werkgever die aan het begin van de periode (30 juni jaar t-1), het eind van de periode (30 juni jaar t), of in een van de tussenliggende kwartalen minstens één arbeidsplaats telt.

In- en uitstroom: In DynaM wordt naar de meest basale stromen op de arbeidsmarkt verwezen als 'instroom' en 'uitstroom'. Het gaat hier dan telkens om de instroom in en de uitstroom uit een RSZ-plichtige onderneming. Samen maken deze stromen de totale werknemersdynamiek of bruto werknemersreallocatie uit. Het verschil tussen instroom en uitstroom is de nettowerkgelegenheidsevolutie of nettowerknemersreallocatie.

Net als bij de werkgelegenheidsdynamiek wordt de werknemersdynamiek gemeten op ondernemingsniveau door twee tijdstippen met elkaar te vergelijken. Concreet wordt het werknemersbestand op 30 juni van het jaar t-1 vergeleken met dat op 30 juni van het jaar t. Wanneer een werknemer van een RSZ-plichtige onderneming niet teruggevonden wordt in de DmfA-aangifte van het jaar t-1, maar wel van het jaar t spreken we van instroom. Analoog wordt een uitstroom geregistreerd

⁶¹ Geciteerd uit <http://www.dynam-belgium.org/site/index.php/nl/>

wanneer een werknemer die op 30 juni t-1 nog werkzaam was bij de onderneming niet meer geregistreerd wordt op 30 juni t. De blijvers in een onderneming zijn de werknemers die zowel op 30 juni van het jaar t-1 als op 30 juni t aan de slag zijn bij dezelfde werkgever.

Jobcreatie en –destructie: Jobcreatie en –destructie worden gemeten als veranderingen in het aantal arbeidsplaatsen op het niveau van de individuele werkgever. Voor de jaargegevens van DynaM wordt gekeken naar het verschil tussen het aantal jobs op 30 juni van jaar t en 30 juni van jaar t-1. Als het aantal arbeidsplaatsen in een onderneming op het eind van de periode groter is dan in het begin, is sprake van jobcreatie. Als het aantal jobs op het einde kleiner is dan in het begin, is sprake van job-destructie.

Starter en stopzetting: Een startende werkgever is een nieuwe werkgever die nieuwe productiefactoren, in het bijzonder nieuwe arbeidsplaatsen creëert. Startende werkgevers worden afgebakend op basis van kwartaaldata. Een startende werkgever heeft geen arbeidsplaatsen in het begin van het kwartaal en minstens één arbeidsplaats op het einde ervan. De start van een onderneming als werkgever kan plaats vinden enige tijd na de start van de economische activiteiten van een onderneming. Een stopzetting vindt plaats wanneer de productiefactoren van een bestaande werkgever, in het bijzonder alle arbeidsplaatsen, worden vernietigd. Stopzettingen worden afgebakend op basis van kwartaaldata. Bij een stopzetting heeft een werkgever minstens één arbeidsplaats in het begin van het kwartaal, en geen op het einde ervan. De stopzetting van een onderneming als werkgever betekent niet noodzakelijk de stopzetting van alle economische activiteiten van de onderneming.

b1.2 RSZ

Loontrekkende tewerkstelling: De waarnemingsfeer is beperkt tot de werknemers die moeten aangegeven worden aan de RSZ. Werknemers die onder de bevoegdheid van andere socialezekerheidsinstellingen vallen, zijn dus niet opgenomen. Het betreft hier de werknemers tewerkgesteld door de lokale overheden (voorheen RSZPPO, nu DIBISS) en de zeelieden ter koopvaardij (HVKZ). Het aantal werknemers en het aantal arbeidsplaatsen worden gemeten op de laatste dag van het kwartaal.

b1.3 NBB

Zij ramen steeds een gemiddelde van einde trimestergegevens. Het gemiddelde van de 4 trimestergegevens is het jaarresultaat. Daarna gebeuren nog een aantal bijschattingen. Basisgegevens afkomstig van RSZ, RSZPPO en RSVZ.

b1.4 Npdata

Alle verwerkte gegevens betreffen officiële RSZ, RSZ-PPO (DIBISS) en RSVZ gegevens naar woonplaats.

Voor de meest recente cijfers zie <http://www.npdata.be/BuG/340-Werkenden/>

b1.5 Eurostat

Cijfers worden bekomen op basis van de Enquête naar de arbeidskrachten. Dit is een Europese sociaal-economische enquête bij de huishoudens met als voornaamste doelstelling de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar) op te delen in drie exhaustieve en onderscheiden groepen (namelijk tewerkgestelde personen, werklozen, en niet-actieve personen), en over elk van deze categorieën

beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken. De steekproef in België bevat 15 000 huishoudens per kwartaal, waarvan er 12 000 effectief bevestigd kunnen worden. Dit levert op jaarbasis informatie op over de arbeidsmarktsituatie van 90 000 inwoners van België van 15 jaar en ouder.

Referenties

- Abler, J. & Standing, G.** (2000), 'Social dumping, catch-up or convergence? Europe in a comparative global context', *Journal of European Social Policy*, Vol. 10, No. 2, pp. 99-119.
- Abraham, F.** (2006), 'Leidt de EU uitbreiding tot sociale afbouw?', in J. Pacolet, *De staat van de verzorgingsstaat in de EU Anno 1992 en tien jaar later*, Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, No. 4, pp. 539-560.
- Abraham, F., Bilsen, V., Minne, V., Gevers, A. & Mertens, K.** (2005), *Gevolgen van de EU-uitbreiding voor de Vlaamse arbeidsmarkt*, KU Leuven – IDEA Consult.
- Adnett, N.** (1995), 'Social Dumping and European Economic Integration', *Journal of European Social Policy*, Vol. 5, No. 1, pp. 1-13.
- ACV & ABVV** (2014), *De nieuwe mobiele EU werknemer. Beleidsrapport*, Brussel, met ondersteuning van ESF, 152 p.
- ACV Bouw, ABVV bouw, ACLVB, Confederatie Bouw, Bouwunie, Fema, Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude Bart Tommelein, Minister voor Middenstand, Zelfstandigen en KMO Willy Borsus, SIOD, FOD Sociale zekerheid, FOD WASO, RSZ, RVA** (2015), *Plan voor eerlijke concurrentie – 40 concrete maatregelen voor de bouwsector*, Brussel.
- Arnholtz, J.** (2016), 'Posted workers and foreign companies in Danish construction', PPT presentation, University of Copenhagen.
- Atkinson, J.** (1984), 'Manpower Strategies for Flexible Organisations', *Personnel Management*, Vol. 16, No. 8, pp. 28-31.
- Bachmann, R., König, M. & Schaffner, S.** (2012), 'Lost in Transition? Minimum Wage Effects on German Construction Workers', IZA Discussion Paper Series, No. 6760, 29 p.
- Baldwin, R. & Wyplosz, C.** (2012), *The Economics of European Integration. Fourth edition*, McGraw-Hill Higher Education.
- Benio, M.** (2016), *Labour costs in cross-border services. The study on the labour cost structure in the case of posting of workers from Poland*, Cracow University of Economics, 9 p.
- Bouwunie** (2016), *Sectorstudie aannemers 2016*, Brussel.
- Buelens J.** (2007), *Tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten in de bouwsector. De constructies van deloyale concurrentie juridisch belicht en doorprikt (?)*, Universiteit Antwerpen, Antwerpen, 249 p.
- Caro, E., Bernitsen, L., Lillie, N. & Wagner, I.** (2015), 'Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector', *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 41, No. 10, pp. 1600-1620.
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)** (2015), *De conjunctuur in de bouwsector*, Brussel, 30 p.
- Cheuvreux, M. & Mathieu, R.** (2016), 'Concurrence sociale des travailleurs détachés en France: fausses évidences et réalités', *trésor-éco*, no. 171.
- College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude** (2008-2015), *Actieplan*, Brussel.
- Commissie werkgelegenheid en sociale zaken** (2016), *Verslag over sociale dumping in de Europese Unie*, (2015/2255(INI)), Europees Parlement, 36 p.
- Confederatie Bouw** (2016), *Jaarverslag 2015-2016*, Brussel, 85 p.
- Constructiv** (2016), *Op weg naar Constructiv. Jaarverslag 2015*, Brussel, 76 p.
- Coomans, S., Vanderpoorten, A., Lamberts, M., Hendrickx, F. & Struyven, L.** (2015), *Naar een pool van flexibele werknemers voor transport en logistiek in Limburg*, HIVA-KU Leuven, 119 p.
- Deridder, K.** (2016), 'LIMOSA: an application or a project?', presentatie op conferentie ACV/CSC - EZA "Social dumping in the building sector. Role of the EU social partners", 17 – 18 mei, Brussels.
- Deridder, K., De Pauw, B. & Van Braekel, M.** (2007), 'Het LIMOSA-project: grensoverschrijdende tewerkstelling vanuit vogelperspectief', *BTSZ*, nr. 1, p. 109-154.
- De Wispelaere, F. & Pacolet, J.** (2017). *Impact van detachering op de Belgische bouwsector*. De Gids, maart 2017.
- De Wispelaere, F. & Pacolet, J.** (2016a), *The economic value and impact of cross-border services provided through the posting of workers, with a focus on the construction sector*, on behalf of the European Commission – DG EMPL.
- De Wispelaere, F. & Pacolet, J.** (2016b), 'An overview of posting and the free movement of services in the construction industry in Europe', presentatie op conferentie ACV/CSC - EZA "Social dumping in the building sector. Role of the EU social partners", 17-18 mei, Brussels.

De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2016c), 'Tackling social dumping and fraud in the Belgian construction sector', ESPN Flash Report 2016/54.

De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2016d), 'Detachering naar België vanuit andere EU-lidstaten. Wat we zelf meten, meten we beter?', *De Gids*, September 2016, pp. 30-37.

De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2015a), 'Posting of workers: the impact of social security coordination and income taxation law on welfare states', *HIVA Working Paper*, HIVA-KU Leuven, Leuven.

De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2015b), 'Posting of workers as stabilising mechanism. An enlarged notion of labour mobility as a prerequisite for an optimal currency area', *HIVA Working Paper*, HIVA-KU Leuven, Leuven.

Directie-Generaal Sociale Inspectie, *Jaarverslag 2014*, Brussel.

Donders, P., Pieters, D. & Schoukens, P. (1997), 'Application of the Provisions of Regulation (EEC) 1408/71 and the issue of Posting: Facts, Problems and Comments', in Schoukens, P. (ed.), *Prospects of Social Security Co-ordination*, Leuven, Acco, pp. 49-111.

European Commission (2016a), *Impact Assessment - Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*, SWD(2016) 52 final.

European Commission (2016b), *European Economic Forecast – Spring 2016 – Statistical Annex*, Brussels.

European Commission (2016c), *Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems and its implementing Regulation No 987/2009*, COM(2016)815.

European Commission (2015), *Taxation trends in the European Union – Data for the EU Member States, Iceland and Norway*, European Union, Luxembourg, 154 p.

European Commission (2014), *Special Eurobarometer 402 - Undeclared work in the European Union*, 65 p.

European Commission (2013), *European Economic Forecast – Spring 2013 – Statistical Annex*, Brussels.

European Commission (2012), *Practical guide. The legislation that applies to workers in the European Union (EU), the European Economic Area (EEA) and in Switzerland*, Brussels, 40 p.

Europese Commissie (2006), *Verslag over het functioneren van de overgangsmaatregelen als vastgesteld in het Toetredingsverdrag van 2003 (periode 1 mei 2004 – 30 april 2006)*, COM(2006)48, Brussel.

Federale regering (2013), *Actieplan tegen sociale dumping*, Brussel.

FOD Economie, K.M.O, Middenstand en Energie (2009), *Is de bouwsector nog altijd een stuwende kracht voor de Belgische economie?*, Brussel, 97 p.

FOD WASO, FOD Sociale Zekerheid, RSZ, RVA, SIOD, FOD Mobiliteit, ABVV-Belgische Transportbond, ACV-Transcom, FEBETRA, TLV, UPTR, Minister van Financiën Johan Van Overtveldt, Minister van Zelfstandigen Willy Borsus, Minister van Mobiliteit Jacqueline Galant en Staatssecretaris voor bestrijding van sociale fraude Bart Tommelein (2016), *Plan voor eerlijke concurrentie in de transportsector*, Brussel, 17 p.

Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) & COWI (2016), *Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors – Annexes*, on behalf of the European Commission – DG EMPL.

Goesaert, T. & Struyven, L. (2016), *Sectorale en regionale dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt. Nieuwe inzichten op basis van DynaM*, HIVA-KU Leuven, 31 p.

Goyens, F., Pieters, D. & Schoukens, P. (2003), *Op weg naar een aangepaste coördinatie van de sociale zekerheid in Europa. Voorstellen tot hervorming van Verordening nr. 140/71*, Academia Press, 299 p.

Grosset, M.J. (2015), *Les travailleurs detaches*, Avis du Conseil économique, social et environnemental, République Française.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) (2015), *Verslag 2015*, Brussel.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) (2006), *De toegang tot de Belgische arbeidsmarkt voor onderdanen van de nieuwe lidstaten van de Europese Unie*, Brussel.

Idea Consult & Ecorys (2011), *Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the EU - Final report*, On behalf of the European Commission.

INR (2006), *De berekeningsmethode voor het bruto binnenlands product en het bruto nationaal inkomen volgens het ESR 1995*, NBB, Brussel, 549 p.

Ismeri (2012), *Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services*, on behalf of the European Commission – DG EMPL.

Jaehrling, K., Wagner, I. & Weinkopf, C. (2016), *Reducing precarious work in Europe through social dialogue. The case of Germany*, IAQ-Forschung, Universität Duisburg.

Jorens, Y. (ed.), *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten. Economisch wondermiddel of sociaal kerkhof?*, die Keure, Brugge. 692 p.

Jorens, Y. & Lhernould, J. (2014), *Procedures related to the granting of Portable Document A1: an overview of country practices*, FreSsco, European Commission, 45 p.

Jorens, Y. & Van Overmeiren, F. (2007), *Voorstellen voor een beter evenwicht tussen grensoverschrijdende tewerkstelling en sociale bescherming*, UGent, Gent, 200 p.

- Mussche, N., Corluy, V., Marx, I.** (2016), 'The Rise of the Free Movements: How Posting Shapes a Hybrid Single European Labour Market', *IZA Discussion Paper*, No. 10365, 24 p.
- Mussche, N., Corluy, V. & Marx, I.** (2015), *Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in Belgium*, CSB - Universiteit Antwerpen, 42 p.
- Mussche, N., Corluy, V., Marx, I. & Haemels, J.** (2013), *Arbeidsmarktonderzoek als instrument en basis bij toekomstig arbeidsmigratiebeleid en EU vrijhandelsakkoorden*, VIONA-rapport, CSB – Universiteit Antwerpen, 220 p.
- Nationale Arbeidsraad** (2016), Versterking van de competitiviteit (Verlaging van de fiscale bijdragevoet van 33 % naar 25 %) – ontwerp van wet – ontwerp van koninklijk besluit/Sociale Maribel – ontwerp van koninklijk besluit, Advies Nr. 1977, Brussel.
- Pacolef J. & Baeyens, K.** (2007), *Deloyale concurrentie in de bouwsector. Een terreinverkenning van mechanismen van sociale fraude, hun omvang en hun gevolgen voor de sector*, HIVA-KU Leuven.
- Pacolef, J. & De Wispelaere, F.** (2016), *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2015*, Network Statistics FMSSFE, European Commission, 40 p.
- Pacolef, J. & De Wispelaere, F.** (2015), *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2014*, Network Statistics FMSSFE, European Commission, 40 p.
- Pacolef J. & De Wispelaere, F.** (2014), 'Social dumping' and free movement: Overview of current issues from an economic point of view.' *Conference: Mobility of Workers and Pensioners and Coordination of Social Protection in Europe*, Leuven, 13 October 2014.
- Pacolef, J. & De Wispelaere, F.** (2011a), 'Belgium', In J. Cremers (Eds.), *In search of cheap labour in Europe. Working and living conditions of posted workers*, European Institute for Construction Labour Research. International Books.
- Pacolef, J. & De Wispelaere, F.** (2011b), 'Gedetacheerde arbeidskrachten op de Belgische arbeidsmarkt: hoeveel zijn het er?', *Over.Werk*, No. 4, Acco.
- Pacolef, J. & Geeroms, H.** (1995), 'Sociale en fiscale fraude in België. Situering, vormen en omvang', in M. Despontin & M. Jegers (red.), *De sociale zekerheid verzekerd? Exposés du 22ème Congrès Economique Scientifique Flamand*, VUB Press, Brussel, p. 619-670.
- Pacolef, J. & Marchal, A.** (2001), *Sociale fraude in België*, HIVA-KU Leuven, 261 p.
- Pacolef, J., Perelman, S., De Wispelaere, F., Schoenmaeckers, J., Nisen, L., Fegatilli, E., Krzeslo, E., De Troyer, M., Merckx, S.** (2012), *Social and fiscal fraud in Belgium. A pilot study on declared and undeclared income and work: SUBLEC*, Leuven/Den Haag: Acco.
- Pacolef J., Perelman S., Pestieau P., Baeyens K. & De Wispelaere F.** (2009), *Zwartwerk in België. Een indicator van omvang en evolutie – Travail au noir en Belgique. Un indicateur concernant l'étendue et l'évolution*, Acco, Leuven, 195 p.
- Pellegrina, L., D. & Saraceno, M.** (2013), 'Posted workers: Complements or Substitutes for Local Employment? Empirical Evidence from the EU', *Paolo Baffi Centre Research Paper Series*, No. 2013-136.
- Pennings, F.** (2015), 'Principles of EU coordination of social security', in F. Pennings & G. Vonk (eds.), *Research handbook on European Social Security Law*, Elgar, pp. 321-343.
- SIOD** (2015), *Actieplan 2015 – Strijd tegen de sociale fraude en sociale dumping*, Brussel.
- Sociale Inspectie** (2015-2013), *Jaarverslagen*, Brussel.
- Spiegel, B. (ed), Daxkoblér, K., Strban, G. & van der Mei, A.P.** (2014), *Analytical report 2014: The relationship between social security coordination and taxation law*, FreSso, European Commission, 60 p.
- Toezicht op de Sociale Wetten** (2015-2013), *Activiteitsverslag*, Brussel.
- Tommelein, B.** (2016), *Actieplan sociale dumping*, Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude.
- Vah Jevšnik, M. & Cukut Krilić, S.** (2016), *Posting of workers: sharing experiences, promoting best practices and improving access to information. Final export report*, ZRC Sazu, Slovenia.
- Vander Steene, T., Sels, L., Van Hootegem, G., De Witte, H. & Foerier, A.** (2001), *Cahier 1: feiten en cijfers van flexibiliteit. Definities van flexibiliteit en een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht*, HIVA-KU Leuven.
- Vandenbroucke, F.** (2016), 'Het cement van wederkerigheid en de paradox van de muntunie', *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, vol. 107, nr. 6, pp. 34-39.
- VDAB** (2016), *Knelpuntberoepen 2016*, Brussel, 52 p.
- Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. Dienst Arbeidsmigratie en Uitzendkantoren** (2012), *Arbeidsvergunningen en arbeidskaarten in Vlaanderen*. Brussel, p.46.
- Voss, E., Faioli, M., Lhernould, J. & Iudicone, F.** (2016), *Posting of workers Directive – current situation and challenges*, commissioned by the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, Brussels.
- Wagner, I.** (2015), 'EU posted work and transnational action in the German meat industry', *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 21, No. 2, p. 201-213
- Winters S., Ceulemans W., Heylen K., Pannecoucke I., Vanderstraeten L., Van den Broeck K., De Decker P., Ryckewaert M. & Verbeeck G.** (2015), *Wonen in Vlaanderen anno 2013. De bevindingen uit het Grote Woononderzoek 2013 gebundeld*, Steunpunt Wonen, Leuven, 97 p.